

TARTU ÜLIKOOL  
Majandusteaduskond

Inge Tera

# **TÖÖSTRESS RASKEVEOKIJUHTIDE SEAS**

Magistritöö ärijuhtimise magistrikraadi taotlemiseks ärijuhtimise erialal

Juhendaja: lektor Anne Aidla

Tartu 2015

Soovitan suunata kaitsmisele .....

lektor Anne Aidla

Kaitsmisele lubatud “ “ ..... 2015. a

Juhtimise õppetooli juhataja .....

prof. Maaja Vadi

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....

Inge Tera

## SISUKORD

|  |    |
|--|----|
| Sissejuhatus .....   | 4  |
| 1. Raskeveokijuhtide tööstressi käsitlemise teoreetilised alused.....  | 7  |
| 1.1. Tööstressi olemus ja raskeveokijuhtide tööstressorid .....  | 7  |
| 1.2. Raskeveokijuhtide tööstressi tagajärjed .....   | 16 |
| 1.3. Raskeveokijuhtide tööstressi ennetamine ja vähendamine.....   | 22 |
| 2. Eesti raskeveokijuhtide tööstressi taseme ja tööstressorite vahelised seosed.....                                   | 29 |
| 2.1. Uurimismetoodika ja raskeveokijuhtide valimi iseloomustus.....  | 29 |
| 2.2. Tööstressi ja tööstressorite tajumine raskeveokijuhtide seas .....  | 37 |
| 2.3. Järeldused raskeveokijuhtide tööstressi uuringust ning ettepanekud tööstressi vähendamiseks ja ennetamiseks ..... | 44 |
| Kokkuvõte .....  | 52 |
| Viidatud allikad.....  | 56 |
| Lisa 1. Ankeetküsimustik .....   | 63 |
| Lisa 2. Tajutud stressi skaala väited grupeerituna .....   | 66 |
| Lisa 3. Tööstressi skaala ümberkodeeritud väited .....   | 66 |
| Lisa 4. Tööstressi kaardistaja väidete jagunemine klastritesse.....  | 67 |
| Lisa 5. Dispersioonanalüüs, kus grupeerivaks tunnuseks „vanus“ .....   | 68 |
| Lisa 6. Dispersioonanalüüs, kus grupeerivaks tunnuseks „raskeveoki kategooria“ .....                                   | 68 |
| Lisa 7. Dispersioonanalüüs, kus grupeerivaks tunnuseks „tööstaaž“ .....  | 69 |
| Lisa 8. Tajutud tööstressi ja tööstressorite vahelised seosed .....  | 70 |
| Summary .....  | 71 |

## SISSEJUHATUS

Tööstressi arengule, seda põhjustavatele teguritele ehk tööstressoritele ning tööstressi tagajärgedele on tähelepanu pööratud juba 20. sajandist. Sellest hoolimata on tööstressi mõnede ametialade lõikes väga vähe uuritud, näiteks raskeveokijuhtide tööstressi on Eestis ainult põgusalt puudutatud. Raskeveokijuhi amet on stressirohke, seetõttu on väga oluline pöörata teada saada, milline on raskeveokijuhtide tööstressi tase ning millised tööga seotud stressorid on kõige enam probleemi tekitavad.

Viimastel aastatel on järjest sagenenud uudised C- ja CE-kategooria raskeveokitel töötavate autojuhtide eksimustest seoses sõidu- ja puhkeaja nõuete täitmisega, sõidumeerikuga manipuleerimisest ja raskeveoki ülekoormusest, näiteks ETV saade „Pealtnägija“ on mitmel korral kajastanud raskeveokijuhtide ametiga seonduvaid probleeme. Ilmselt on nimetatud nõuete rikkumine seotud pingelise töö ning tiheda ajagraafikuga, mis on soodsaks pinnaseks tööstressi tekkele. Tööstressi tagajärjed raskeveokijuhtide seas võivad kaasa tuua väga tõsised tagajärgi kogu ühiskonnale, näiteks raskete liiklusõnnetuste ja nendega seonduvate keskkonnakahjude näol. Nimetatud probleemid on ainult üks osa raskeveokijuhtide tööst, potentsiaalseid tööstressoreid on palju, seetõttu on raskeveokijuhtide tööstressi laiapõhjalisem uurimine vajalik.

Organisatsiooni juhtide üks olulisemaid tööülesandeid on vastutada organisatsiooni tervikliku ja kasumliku toimimise eest, kuid tööstressi kogevate töötajatega organisatsioon ei ole enam tulemuslik. Seetõttu on oluline tõsta ka juhtide teadlikkust tööstressist, et nad saaksid võimalikult palju ennetada, vähendada või elimineerida tööalast pinget ning tööstressoreid. Organisatsiooni tähtsaim vara on siiski töötaja, terve ja motiveeritud töötaja töötulemuslikkus on kõrgem, samuti organisatsiooni kasum, sellega seoses on ka ühiskond elutervem ja konkurentsivõimelisem.

Käesoleva magistritöö eesmärk on teha ettepanekuid tööstressi vähendamiseks lähtudes raskeveokijuhtide tööstressorite ja tajutud tööstressi vahelistest seostest. Tulenevalt töö eesmärgist püstitas magistritöö autor järgmised uurimisülesanded:

- anda ülevaade tööstressi olemusest ja levinumatest tööstressi põhjustavatest teguritest ehk tööstressoritest lähtudes võimalikult palju raskeveokijuhtide kontekstist;
- tuua välja tööstressi võimalikud tagajärjed ning tutvuda tööstressi ennetamise, vähendamise ja elimineerimise meetoditega;
- viia läbi ankeetküsitlus raskeveokijuhtide hulgas, kellel põhiline töövahend on C- ja CE-kategooria raskveok;
- vastatud ankeetides sisalduva info põhjal leida erinevused vastajate sotsiaal-demograafiliste andmete põhjal;
- analüüsida, milline on uuringus osalenud raskeveokijuhtide tööstressi tase ning kuidas on see seotud potentsiaalsete tööstressoritega;
- uuringu tulemuste põhjal koostada ettepanekud tööstressi ennetamiseks ja vähendamiseks raskeveokijuhtide hinnangute põhjal.

Käesolev magistritöö koosneb kahest peatükist, teoreetilisest ja empiirilisest – mõlemad peatükid omakorda koosnevad kolmest alapeatükist. Teoreetilises peatükis antakse ülevaade tööstressi olemusest, tööstressi põhjustavatest teguritest ehk tööstressoritest, tööstressi võimalikest tagajärgedest (füüsilised, psühholoogilised ja käitumuslikud tagajärjed) ja tööstressi ennetavatest ning vähendavatest meetoditest.

Magistritöö empiirilises osas viib töö autor Eesti raskeveokijuhtide seas läbi ankeetküsitluse, millega uurib tajutud tööstressi taset ja tööstressoreid. Tööstressi taseme uurimiseks kasutab töö autor tajutud stressi skaalat (*Perceived Stress Scale*), mis koosneb 14 küsimusest. Tööstressorite kaardistamiseks kasutab töö autor tööstressi kaardistajat, mille abil saab uurida, millised stressorid tekitavad raskeveokijuhtide seas probleeme. Tööstressi kaardistaja on 35 väitega küsimustik, mis mõõdab seitset olulist tööga seotud stressorit ehk tööstressi põhjustajat. Küsimustiku on välja töötanud Suurbritannia töötervishoiu ja tööohutuse amet (HSE) ning selle originaalnimetus on

*HSE Management Standards Indicator Tool*. HSE materjalidest on lähtutud ka Tööinspektsiooni hallataval tööstressi lehel pakutava tööstressi kaardistajaga seotud infomaterjalide koostamisel. (Tööstressi portaal 2014)

Töö autor kasutab ankeetküsimustike analüüsimiseks programme MS Excel ja SPSS 20.0. Esialgu vaatleb ja iseloomustab autor erinevaid arvkarakteristikuid ehk selgub, kui kõrgeks hindavad raskeveokijuhid tööstressi, milliseid stressoreid peetakse enim või vähim problemaatiliseks ning milline on vastuste varieeruvus. Seejärel viib autor läbi mitteparameetrilise dispersioonanalüüsi ja korrelatsioonanalüüsi. Mitteparameetrisest dispersioonanalüüsist selguvad tööstressile ja tööstressoritele antud hinnangute erinevused vastajate sotsiaal-demograafiliste tegurite lõikes.

Korrelatsioonanalüüsis toob töö autor välja korrelatsioonikordajad tajutud stressi skaala ja tööstressorite klastrite lõikes ning analüüsib, milliste väidete vahel on positiivne või negatiivne seos ehk selgub, millised stressorid on omavahel seotud ning milline on stressorite mõju üksteisele. Kolmandas alapeatükis pakub magistritöö autor analüüside tulemusena välja omapoolsed järeldused ja ettepanekud tööstressi ning tööstressorite ennetamiseks ja vähendamiseks uuringus osalenud raskeveokijuhtide seas. Magistritöö tulemusi ning ettepanekuid saavad kasutada maanteetranspordiga tegelevad ettevõtted, et kaardistada ja vähendada raskeveokijuhtide tööstressoreid ning tajutud tööstressi.

Magistritöö autor tänab kõiki raskeveokijuhte, kes nõustusid tööstressi uuringus osalema. Autor tänab ka magistritöö juhendajat Anne Aidlat ning magistriseminari komisjoni liikmeid, kelle abil ja toetusel käesolev töö valmis!

Märksõnad: raskeveokijuhid, tööstress, tööstressorid, stressijuhtimine, töötervishoid.

# 1. RASKEVEOKIJUHTIDE TÖÖSTRESSI KÄSITLEMISE TEOREETILISED ALUSED

## 1.1. Tööstressi olemus ja raskeveokijuhtide tööstressorid

Magistritöö esimeses alapeatükis selgitatakse tööstressi olemust ning käsitletakse tööga seotud stressorite erinevaid liigitusi. Lisaks uuritakse, millised tööstressorid põhjustavad raskeveokijuhtide hulgas tööstressi.

Meditšiiniliselt defineeritakse stressi kui inimese keha võimet kohaneda teatud aja jooksul mõjutuste, muutuste ja nõudmistega ning kohanemise protsessi käigus keha kurnab ennast (Kompier, Levi 1994: 13) ehk stress on reaktsioon nendele nõudmistele, mida keha tajub kui ähvardust (Bloisi *et al* 2007: 309). Kitsamalt öeldes, stress ilmneb, kui inimene tajub erilises situatsioonis tasakaalutust pinge ja sellega toimetuleku võimaluste vahel (Cranwell-Ward, Abbey 2005: 28).

Tööstressi defineeritakse kui töötajate poolt tajutavaid erineval tasemel olevaid vaimseid ja füüsilisi koormusi (*Stress & Well-Being...* 1992: 225). Euroopa Komisjon leiab, et tööstress on emotsionaalsete, kognitiivsete, käitumuslike ja füsioloogiliste reaktsioonide kogum, mis on seotud töö sisu, töökorralduse ja töö keskkonnaga (*European Commission...* 2000: 3; *Research on...* 2000: 32). Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur (Mis on... 2015), Tööstressi portaali (Mis on tööstress 2015) ning Carr *et al* (2011: 32) defineerivad tööstressi kui pinget, mis tekib, kui töötaja tajub, et töö poolt esitatud nõuded ja väljakutsed ning nendega toime tuleku võimalused ei ole tasakaalus. Djindjić *et al* (2010: 562) kasutavad kutsealase stressi mõistet, mida nad defineerivad kui kestva töökohaga seotud stressi, mille tekkimise põhjuseks võivad olla tööga seotud kohustused, organisatsioonikultuur ning isikute vahelised konfliktid. Käesoleva töö autor lähtub Euroopa Komisjoni tööstressi käsitlesest – tööstress on emotsionaalsete, kognitiivsete, käitumuslike ja füsioloogiliste reaktsioonide kogum, mis

on seotud töö sisu, töökorralduse ja töö keskkonnaga, mis toob põhjalikult välja tööstressi tekkemehhanismid ning selle tajumise töötajate poolt erinevatel tasanditel.

Tööstressi ning selle ebasoodsate tagajärgede vähendamiseks ja minimaliseerimiseks vajavad organisatsioonide juhid teavet tööstressi põhjustavatest teguritest ehk tööstressoritest (Pettinger 2010: 530). Tööstressoreid mõistes ja teadvustades saavad juhid pöörata teravdatud tähelepanu tööstressile ning korralda organisatsiooni tööd stressivabamalt. Mitmed autorid on tööstressorite liigitamiseks välja pakkunud erinevaid võimalusi, käesolevas töös tutvustab ja võrdleb töö autor nelja kõige põhjalikumat ja sisukamat tööstressorite liigitamise mudelit. Tööstressi definitsioon toob välja, et tööstressi teke on seotud tööalaste aspektidega, kuid üks käesolevas magistritöös uuritavaid käsitlusi puudutab töötaja isiksusega seotud aspekte, seetõttu tutvustatakse põgusalt ka isiksuse seotust tööstressiga. Tabelis 1.1. on välja toodud neli tööstressorite mudelit, et anda parem ülevaade mudelite erinevustest ja sarnasustest.

**Tabel 1.1.** Tööstressiga seonduvate stressorite mudelite käsitlused

| Tööstressorite kategooriad                   | Bloisi <i>et al</i><br>(2007: 313) | Cooper, Marshall<br>(1976: 12) | HSE<br>(2004) | Karasek <i>et al</i><br>(1998: 324) |
|--|------------------------------------|--------------------------------|---------------|-------------------------------------|
| Otsustusvabadus                              |                                    |                                |               | x                                   |
| Kontroll                                     |                                    |                                | x             |                                     |
| Psühholoogilised nõuded ja vaimne töökoormus |                                    |                                |               | x                                   |
| Füüsilised nõuded                            |                                    |                                |               | x                                   |
| Töö olemus                                   |                                    | x                              |               |                                     |
| Tööga seotud nõudmised                       |                                    |                                | x             |                                     |
| Sotsiaalne toetus                            |                                    |                                | x             | x                                   |
| Ebakindlus töö                               |                                    |                                |               | x                                   |
| Roll   |                                    | x                              | x             |                                     |
| Karjääri edendamise võimalused               |                                    | x                              |               |                                     |
| Suhted töö                                   |                                    | x                              | x             |                                     |
| Organisatsioon                               | x                                  | x                              |               |                                     |
| Muutuste juhtimine                           |                                    |                                | x             |                                     |
| Isiklikud faktorid                           | x                                  |                                |               |                                     |
| Üldine keskkond                              | x                                  |                                |               |                                     |

Allikas: (autori koostatud Bloisi *et al* 2007: 313; Cooper, Marshall 1976: 12; *Management Standards* 2015; Karasek *et al* 1998: 324 põhjal).



Eelnevast tabelist 1.1. on näha, et Bloisi *et al* (2007: 313) on liigitanud tööstressorid kolme kategooriasse, sealhulgas isiklikud, organisatsiooni ja üldise keskkonnaga seonduvad faktorid. Cooper ja Marshall (1972: 12) jaotavad tööstressorid kategooriatesse tööga seotud nõudmiste, rolli, karjääri edendamise võimaluste, tööalaste suhete ning organisatsiooni struktuuri ja –kliima põhjal. Väga põhjalikult on käsitlenud tööstressi Suurbritannia töötervishoiu ja tööohutuse amet ehk HSE (*Health and Safety Executive*), kes on välja töötanud tööga seotud stressi juhtimise standardid (*Management Standards for work related stress*). HSE käsitlese põhjal jagunevad tööstressorid kuude kategooriasse, sealhulgas tööga seotud nõudmised, kontroll, juhtide- ja töökaaslaste poole toetus (võib käsitleda ka eraldi), tööalased suhted, roll ja muutuste juhtimine (*Management Standards* 2015). Karasek *et al* (1998: 324) käsitles jaotuvad tööstressorid viide kategooriasse, sealhulgas otsustusvabadus, psühholoogilised nõuded ja vaimne töökoormus, füüsilised nõuded, sotsiaalne toetus ning ebakindlus tööl. Tabelis 1.2. on välja toodud ülevaade eelpool kirjeldatud neljast tööstressi mudelist koos mudelisse koondunud tööstressoritega.

Otsustusvabaduse tööl on välja toonud Karasek *et al* (1998: 324), nimetatud kategooriasse koonduvad tööstressorid on seotud töötaja oskuste alakasutusega, vähese autoriteediga ning ametiühingute mõjuga. Otsustusvabaduse tööstressorite kategooria on sarnane HSE (*Management Standards* 2015) poolt välja pakutud tööstressorite grupiga „kontroll“, mis hõlmab töötaja vähest otsustusõigust töö korraldamisel ehk viitab samuti töötaja vähesele autoriteedile, kuna töötaja ei saa otsustada, kuidas oma tööd ise korraldada, seeläbi võivad jääda töötaja head oskused kasutamata. Cooper'i ja Marshalli'i (1976: 12) mudelis on kontrolli ja otsustusvabadusega seotud tööstressorid nagu käitumuslikud piirangud ja töökoha poliitika koondatud kategooriasse „organisatsiooni struktuur ja –kliima“. Eelnevates mudelites kirjeldatud kontrolliga seonduvat aspekti toetab ka Cooper *et al* (1996: 6), samuti Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri 2005. aastal läbi viidud uuring (Tissot, Poly 2011: 16).

Stressorite kategooria „psühholoogilised nõuded ja vaimne töökoormus“ raames toovad Karasek *et al* (1998: 324) välja vaimsed tööga seotud nõuded, rolli mitmemõttelisuse ja töötaja vähese keskendumise tööle. Cooper ja Marshall (1976: 12) ja HSE (*Management Standards* 2015) on rolli käsitlenud eraldi kategooriana, milles toovad

välja rolli mitmemõttelisuse ja rollikonflikti, Cooper ja Marshall toovad rolliga seonduvana välja ka vastutuse. Bloisi *et al* (2007: 313; 319) käsitlevad rolli kui üldist organisatsiooniga seotud tööstressorit, sealhulgas defineerivad nad rolli mitmemõttelisust kui töötamist selge arusaamiseta töö piiritlest, tulemuslikkuse ootusest või tagajärgedest, mida toob kaasa töötaja käitumine töö.

**Tabel 1.2.** Tööstressi mudelid tööstressorite liigitusega

|                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| Bloisi <i>et al</i><br>(2007: 313)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• isiksus (A-tüüpi isiksus, isiklikud probleemid, muutused elus)</li> <li>• organisatsioon (elukutse, roll, töö keskkond);</li> <li>• üldine keskkond (majanduslik ebakindlus; tehnoloogilised muutused, poliitika).</li> </ul>   |
| Cooper,<br>Marshall<br>(1976: 12)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• töö olemus (viletsad töötingimused, töö ülekoormus, ajasurve, füüsilised ohud);</li> <li>• roll (rolli mitmemõttelisus ja –konflikt, vastutus, organisatsioonisisest konfliktid);</li> <li>• karjääri areng (üle- ja alaedutamine, ebakindlus töö, nurjunud ambitsioonid);</li> <li>• suhted töö (suhted ülemuste, alluvate või töökaaslastega, raskused kohustuste delegerimisel);</li> <li>• organisatsiooni struktuur ja -kliima (töökoha poliitika, käitumuslikud piirangud, vähene kaasamine otsustusprotsessi, vähene konsultatsioon).</li> </ul>                     |
| HSE (2004)                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• töö nõudmised (töökoormus, töökorraldus, töökeskkond);</li> <li>• kontroll (vähene otsustusõigus töö korraldamisel);</li> <li>• juhtide toetus (otsese juhi pakutava toetuse ja ressursside vähesus);</li> <li>• töökaaslaste toetus (vähene abi töökaaslaste poolt );</li> <li>• suhted töö (pingelised suhted, töökiusamine ja -vägivald);</li> <li>• roll (rolli mitmemõttelisus ja -konflikt);</li> <li>• muutused (vähene organisatsioonisisene infoliikuvus ja kaasatus tööga seotud muutuste korral).</li> </ul>   |
| Karasek <i>et al</i><br>(1998: 324) | <ul style="list-style-type: none"> <li>• otsustusvabadus (oskuste alakasutus, vähene indiviidi ja töögrupi otsuste autoriteet, vähene ametiühingute mõju arvestamine);</li> <li>• psühholoogilised nõuded ja vaimne töökoormus (üldised psühholoogilised nõuded, rolli mitmemõttelisus, vähene keskendumine);</li> <li>• sotsiaalne toetus (vähene toetus kolleegide ja töökaaslaste poolt emotsionaalses ja kaasaaitavas mõistes);</li> <li>• füüsilised nõudmised (suur töökoormus; isomeetriline ja aeroobne koormus);</li> <li>• töö ebakindlus (üldine tööga seotud ebakindlus, oskuste vananemine).</li> </ul> |

Allikas: (autori koostatud Bloisi *et al* (2007: 313); Cooper, Marshall (1976: 12); *Management Standards* 2015; Karasek *et al* (1998: 324) põhjal).

Tööga seotud nõudmised on välja toodud kõigi mudelite puhul, küll erineva nimetuse all. Töö nõudmistega seotud stressorid on viletsad töötingimused, ülekoormus, ajaline surve, füüsilised ohud töö, füüsilised nõudmised, töökeskkond, töökorraldus (Karasek *et al* 1998: 324; Cooper, Marshall 1976: 12; *Management Standards* 2015; Bloisi *et al* 2007: 313). Põhjalikumalt on käsitletud tööga seotud nõudmisi Cooper'i ja Marshall'i

ning HSE mudelites. Suurt töökoormust toob tööstressorina välja ka Cooper *et al* (1996: 7) ning Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agenduur (Tissot, Poly 2011: 16).

Sotsiaalsed toetused on käsitletud HSE (*Management Standards* 2015) ja Karasek *et al* (1998: 324) mudelites, mis hõlmab juhtide ja töökaaslaste poolset toetust. Sotsiaalse toetuse tähtsust tööl on rõhutanud ka Kompier ja Levi (1994: 21) ja Denny *et al* (2011: 100). Suhteid tööl on käsitlenud Cooper ja Marshall (1976: 12) ning HSE (*Management Standards* 2015), koondades töökaaslastega, juhtidega ja alluvate seotud suhted, lisaks toovad Cooper ja Marshall tööalaste suhete kategoorias välja ka probleemid kohustuste delegeerimisel. HSE mudelis tuuakse välja töökiusamise seotud aspektid, teistes mudelites ei ole töökiusamist käsitletud. Töölaseid suhteid on potentsiaalselt tööstressorina käsitlenud ka Pettinger (2010: 530), Hogan ja Morrison (1990, viidatud Bloisi *et al* 2007: 320 vahendusel). Tambur ja Vadi (2010: 9-10; 12) ning Pettinger (2010: 530) on välja toonud töökiusamisega seotud aspektid.

Karjääri edendamise võimalusi on ainsana käsitlenud Cooper ja Marshall (1976: 12), kus probleemkohtadena on välja toodud üle- ja alaedutamisega seotud probleemid, nurjunud ambitsioonid ning nendega seonduv ebakindluse. Muutuseid organisatsioonis on põhjalikult käsitletud HSE mudelis (*Management Standards* 2015), tuues välja organisatsioonis toimuvate muutuste korral vähesel infoliikuvuse ning töötajate kaasatuse. Cooper ja Marshall (1976: 12) on muutustega seonduvaid stressoreid käsitlenud kategooria „organisatsiooni struktuur ja –kliima“ raames, tuues samuti välja vähesel konsultatsiooni ning otsustusprotsessi kaasamise.

Karasek *et al* (1998: 234) ning Bloisi *et al* (2007: 313) toovad ebakindlusega seotud tööstressoritena välja majandusliku ja tööga seotud ebakindluse ning oskuste vananemise ja tehnoloogia pideva uuendamise, Bloisi *et al* arvates on üks tööstressoreid ka üldine poliitiline seisukord. Ainsana välja toodud mudelitest käsitlevad Bloisi *et al* (2007: 313) töötaja isiksusega seonduvat kui potentsiaalset tööstressi põhjustajat. Nende arvates on probleemiks töötaja isiklikud probleemid, muutused elus ning A-tüüpi isiksus, sest A-tüüpi isiksused on võrreldes B-tüüpi isiksustega kannatamatud, rahutumad, agressiivsemad ja nad üritavad mitme ülesandega korraga tegeleda (Bloisi *et al* 2007: 314). A-tüüpi isiksused töötavad kiiremini ja visamalt, kuid see ei garanteeri, et nende töötulemused on efektiivsed. B-tüüpi isiksused on rahulikumad, korrapärasemad

ja strateegilise mõtlemisviisiga, mistõttu võivad nad ühes organisatsioonis kauem töötada. Mõlemal isiksusetüübil on eelised ja puudused (Pettinger 2010: 529), kuid A-tüüpi isiksusi arvatakse stressialtimaks. Jamal (2005: 136) leidis, et A-tüüpi isiksuste käitumine on seotud läbipõlemisega ning erinevate terviseprobleemidega. Järgnevalt antakse ülevaade raskeveokijuhtide tööstressoritest ning seejärel hindab käesoleva töö autor, milline kirjeldatud mudelitest iseloomustab enim raskeveokijuhtide tööd.

Raskeveokijuhtide seas on läbi viidud väga vähe uuringuid teada saamaks nende kutsealase tervise ja ohutusega seonduvaid aspekte. Uuringuid on tarvis, sest maanteetranspordiga seotud tegevusharu on suur, see on aasta-aastalt laienenud ja sõltub tugevalt tegevusharus töötavatest inimestest (Williamson *et al* 2009: 416), sealhulgas raskeveokijuhtidest. Enim uuringuid on seonduvalt raskeveokijuhtide tööstressiga läbi viidud USA-s ja Kanadas, Kanadas on seda teemat väga põhjalikult käsitletud ning välja töötatud juhised raskeveokijuhtide treenimiseks juba õppeprotsessis. USA-s on pikamaavedude raskeveokijuhi amet kvalifitseeritud üheks kõrgeima riskiga ametiks (Shattell *et al* 2010: 562).

Erinevates uuringutes tuuakse välja, et raskeveokijuhtide tööstress on palju seotud töö nõudmistega. Nende töötunnid on ebaregulaarsed ja tööpäevad pikad, neil lasub tugev ajasurve ehk kaup tuleb tähtajaliselt kohale toimetada (Fournier *et al* 2007: 215; Perttula *et al* 2011: 512; Shattell *et al* 2010: 563; Williamson 2009: 426; Friswell, Williamson 2010: 2070; Bernard *et al* 2000: 23; Apostolopoulos 2013: 120; Moreno *et al* 2006: 1301; Sabbagh-Ehrlich *et al* 2005: 111). Euroopa Liidus 27 liikmesriigis läbi viidud uuringust selgus, et maismaatranspordi sektori töötajad töötavad tihti ka laupäeval (67,5% vastanutest) ja pühapäeval (46,4%), EL27 keskmine oli madalam (vastavalt 52,7% ja 27,5%). Samuti töötavad maismaatranspordi sektori töötajad 10 tundi päevas vähemalt kord kuus (56,6%), samas on EL27 keskmine näitaja taas kord madalam (36,2%). (Tissot, Poly 2011: 16) Fournier *et al* uuringus (2007: 215) mainivad raskveokijuhid, nad teavad, mis kell nende tööpäev algab, kuid väga tihti ei oska nad öelda, millal nad koju tagasi jõuavad ehk millal nende tööpäev lõpeb. Suurimaid stressoreid raskeveokijuhtide töös on ka magamatus ehk veokijuhid ei saa ise valida, millal teha puhkepause (Fournier *et al* 2007: 219; Perttula *et al* 2011: 512; Shattell *et al* 2010: 563; Moreno *et al* 2006: 1301). Euroopa Liidus läbi viidud uuring kinnitab, et

kõigest 50,1% maismaatranspordi sektori töötajatest saab ise otsustada, mida tööl teha, EL27 keskmine näitaja on 63,4%. Sarnane olukord on ka otsustusõigusega töökorralduse osas (maismaatranspordi sektori töötajad 50%, EL27 keskmine 66,9%) ning töötempos kaasa rääkimise võimalusega (maismaatranspordi sektori töötajad 63,7%, EL27 keskmine 69,2%). (Tissot, Poly 2011: 16).

Raskeveokijuhtide töö eripärast lähtuvalt on tööstressoritena välja toodud ka liiklusega seonduv nagu liikluskultuur (kaasliiklejate ohtlikud manöövrid ja liiklusraev) ja liiklusummikud (Bernard *et al* 2000: 23; Friswell, Williamson 2010: 2070; McDonough *et al* 2014; Shattell *et al* 2010: 562; Fournier *et al* 2007: 220). Sealjuures ületavad ka raskeveokijuhid ise tugeva ajasurve tõttu lubatud sõidukiirust, et kaup saaks tähtajaliselt kohale toimetatud (Apostolopoulos 2013: 120). Ka sõidutingimused nagu halb ilm, õnnetused ja maanteede halb seisukord on märgitud stressi tekitavaks (Shattell *et al* 2010: 562; Williamson 2010: 2070; Bernard *et al* 2000: 23). Mitmed uuringud on märkinud, et raskeveokijuhtidele makstakse töötasu kilomeetrite läbimise alusel (Nafukho *et al* 2007: 74; Williamson 2009: 426; Apostolopoulos 2013: 120).

Raskeveokijuhtide töö on eraklik, eraklikkusest ja üksluisest sõidust tingituna tajuvad raskeveokijuhid igavust (Fournier *et al* 2007: 215, Shattell *et al* 2010: 563). Siiski näitab Kanada raskeveokijuhtide seas läbi viidud uuring, et eraklikkusest hoolimata on raskeveokijuhtide omavaheline sotsiaalne toetus kollektiivses mõistes väga tõhus (Fournier *et al* 2007: 215). Seevastu Asutraalia raskeveokijuhid leiavad, et ametiühingu tasandil on vähe kollektiivseid kokkuleppeid, et nende töötingimusi paremaks muuta (Williamson 2009: 426) ehk raskeveokijuhtidel puudub omavaheline sotsiaalne toetus. Uuringutes on välja toodud, et raskeveokijuhtide töös esineb vägivalda ja konflikte omavahel, klientidega ja kolmandate osapooltega. Kirjeldatud on röövimisi, kallaletunge, diskrimineerimist ja verbaalset ahistamist (Shattell *et al* 2010: 562; Williamson 2009: 417; Jovanović 2008: 56).

Välja on toodud ka raskeveokijuhi ametile omane monotoonne töö ehk pärast pikka sõiduperiودي, mis nõuab minimaalset füüsilist aktiivsust, peab raskeveokijuht olema valmis kauba mahalaadimisega (kaubaalused kaaluvad tihti sadu kilosid) seotud tugevaks füüsiliseks pingutuseks, seejärel tuleb jällegi monotoonse rütmi juurde naasta (Fournier *et al* 2007: 219; McDonough *et al* 2014; Friswell, Williamson 2010: 2070).

Vähem on välja toodud järgnevalt kirjeldatud tööstressoreid: regulaarsete söögiaegade puudumisest tingitud nälg (Fournier *et al* 2007: 219; Moreno *et al* 2006: 1299), ootamatud olukorrad ehk kauba saaja nõuded, laadimisega ja laadimiskohale juurdepääsuga seotud probleemid ja ohud, ooteajad, hiline mised, tundmatud piirkonnad, samuti veokiga juhtuvad rikked (Fournier *et al* 2007: 219; Friswell, Williamson 2010: 2070; Shattell *et al* 2010: 562), lugupidamatu suhtumine klientide poolt (Shattell *et al* 2010: 562), öine töötamine (Bernard *et al* 2000: 23; Sabbagh-Ehrlich *et al* 2005: 111), raskeveokijuht ei tohi ooteajal ringi liikuda, vaid peab veoki kabiinis ootama (McDonough *et al* 2014), eemalolek perest, kodust, sõpradest ja teistest toetusgruppidest (Shattell *et al* 2010: 562), tööandja sunnib raskeveokijuhte töötama rohkem tunde päevas kui seadusega sätestatud (Sabbagh-Ehrlich *et al* 2005: 111).

Nüüd hindab käesoleva töö autor, milline eelnevalt kirjeldatud tööstressi mudelitest (vt koondavat tabelit 1.1. lk 8) iseloomustab kõige paremini raskeveokijuhtidega ametiga seonduvaid tööstressoreid. Enim raskeveokijuhtide tööstressoreid võib koondada töö füüsiliste nõudmistega seotud kategooriasse, mida on põhjalikult kirjeldatud Karasek *et al* mudelis (1998: 324), ka HSE mudelis (*Management Standards* 2015) on töö poolt esitatud nõudeid põhjalikumalt käsitletud võrreldes Bloisi *et al* ning Cooper'i ja Marshall'i mudelitega. Raskeveokijuhtide uuringutest on välja toodud ka tööalaste suhetega, töökiusamisega, sotsiaalse toetusega ning muutustega seotud aspektid. Neid aspekte on põhjalikumalt käsitletud HSE mudelis (*Management Standards* 2015), Bloisi *et al* (2007: 313) ei ole nimetatud aspekte käsitletud ning Cooper, Marshall (1976: 12) ja Karasek *et al* (1998: 324) ei ole käsitletud muutustega ja töökiusamisega seotud aspekte. HSE mudeli puuduseks on töötasuga seonduva ja töö füüsilise ohtlikkusega seonduva mittekäsitlemine. Järgnevas tabelis 1.3. on ülevaade raskeveokijuhtide tööga seonduvatest stressoritest, mille autor on liigitanud vastavalt HSE tööstressi mudelile. HSE tööstress mudelisse ei sobinud järgnevad raskeveokijuhtide tööga seonduvad stressorid: eemalolek perest, kodust ja sõpradest kui tähtsast sotsiaalsest toetusgrupist, läbitud kilomeetrite alusel töötasu maksmine.

**Tabel 1.3.** Raskeveokijuhtide tööstressorid liigitatuna HSE mudelisse

| HSE tööstressi mudel       | Raskeveokijuhtide tööstressorid  |
|----------------------------|--|
| Tööga seotud nõuded        | Ebaregulaarsed töötunnid, pikad tööpäevad, ajasurve, monotoonne töö, vähene füüsiline aktiivsus, üksindus, sõidutingimused sealhulgas halb ilm, õnnetused, kehvast seisukorras maanteed, öine töötamine. |
| Kontroll                   | Nälg, magamatus, ooteajal peab raskeveokijuht ootama veoki kabiinis.   |
| Juhtide poolne toetus      | Tööandja sunnib töötama üle legaalselt lubatud piiri.  |
| Töökaaslaste poolne toetus | Vähene koostöö raskeveokijuhtide vahel.  |
| Suhted töö                 | Röövimine, kallaletung, diskrimineerimine, verbaalne vägivald, lugupidamatu suhtumine klientide poolt.   |
| Roll                       | Rolliga seonduvaid tööstressoreid uuringutest välja ei tulnud.   |
| Muutuste juhtimine         | Kauba saaja nõuded, liikluskäitumine, liiklusummikud, laadimisega ja juurdepääsuga seotud probleemid ja ohud, ooteaeg, hilinemised, tundmatud piirkonnad, veoki tehnilised probleemid.                   |

Allikas: (autori koostatud *Management Standards* 2015; Williamson *et al* 2009: 416-427; Shattell *et al* 2010: 562-563; Fournier *et al* 2007: 215-221; Perttula *et al* 2011: 512; Friswell, Williamson 2010: 2070; Bernard *et al* 2000: 23; Apostolopoulos 2013: 120; Moreno *et al* 2006: 1301; Sabbagh-Ehrlich *et al* 2005:111; McDonough *et al* 2014; Nafukho *et al* 2007: 74; Jovanović 2008: 56 põhjal).

Eelpool kirjeldatud raskeveokijuhtide tööstressiga seotud uuringud viidi enamuses läbi USA-s, Kanadas ja Austraalias. Jensen ja Dahl (365-367) uurisid ja võrdlesid Kanada, USA, Austraalia ja Euroopa Liidu reegleid, mis määravad raskeveokijuhtide töötundide pikkuse ning puhkeajad (*Hours-of Service regulations* ehk *HoS*). Uuringu läbiviijad jõudsid järeldusele, et võrreldes Kanada, USA ja Austraalia regulatsioonidega on parimad reeglid on välja töötatud Euroopa Liidus, kuid sellest hoolimata ei ole ka Euroopa Liidu regulatsioonid piisavalt paindlikud ja ei toeta individuaalset kurnatuse juhtimise strateegiaid ehk see regulatsioon kombinatsioonis madala kontrolliga oma töö üle ja kõrgete tööga seotud nõudmistega loob soodsa pinnase tööstressi tekkele ja soodustab negatiivseid tervisega seotud tööstressi tagajärgi. Samuti ei ole tarvitusele võetud abinõusid, et minimaliseerida raskeveokijuhi ametist tulenevat sotsiaalset isolatsiooni.

Käesolevas alapeatüki tööstressi olemuse definitsioonist selgus, et tööstress on emotsionaalsete, kognitiivsete, käitumuslike ja füsioloogiliste reaktsioonide kogum, mis on seotud töö sisu, töökorralduse ja töö keskkonnaga. Tööstressi definitsiooni toetab töös välja toodud nelja tööstressi mudelite kirjeldus ja võrdlus. Raskeveokijuhtide

tööstressi sobib enim iseloomustama HSE tööstressi mudel, mille tugevuseks on tööga seotud nõudmiste, tööga seotud muutuste juhtimise ja tööalaste suhetega seonduvate aspektide põhjalik käsitlemine. Eelpool nimetatud tööstressorid on raskeveokijuhtide seas enim tööstressi tekitavad. HSE mudeli puuduseks on töötasuga ning perest, kodust ja sõpradest kui tähtsast sotsiaalsest toetusgrupist eemaloleku mittekäsitlemine. Alapeatükist selgus ka, et Euroopa Liidu regulatsioonid, mis määravad raskeveokijuhtide töö- ja puhkeaega, ei ole piisavalt põhjalikult ning võivad luua soodsa pinnase tööstressi tekkele nimetatud ametialal. Järgnevas alapeatükis vaadeldakse tööstressi tagajärgede mudeleid ning tööstressi tagajärgi raskeveokijuhtide ameti kontekstis.

## **1.2. Raskeveokijuhtide tööstressi tagajärjed**

Käesoleva töö teises alapeatükis esitatakse ülevaade tööstressi võimalikest tagajärgedest indiviidi ja organisatsiooni tasandil. Stress on loomulik ja vältimatu osa elust, seda ei ole võimalikult täielikult elimineerida. Stressile tuleb siiski tähelepanu pöörata ning teadvustada, millised tagajärjed võivad tähelepanuta jäetud stressiga kaasneda. Kutsealane stress võib mõjutada nii vaimset kui füüsilist heaolu, kui seda efektiivselt ei ohjeldata (Djindjić *et al* 2010: 562) ehk tööstress mõjutab nii indiviidi kui kogu organisatsiooni heaolu.

Alapeatükis 1.1. välja toodud tööstressorite mudelites käsitleb tööstressiga seotud tagajärgi ainult Suurbritannia tööohutuse ja töötervishoiu amet ehk HSE mudel. HSE mudel liigitab tööstressi tagajärjed järgmiselt (*Signs and...* 2015):

- tööstressi tagajärjed indiviidi kontekstis:
  - emotsionaalsed (negatiivsed või depressiivsed tunded, iseendas pettumine, emotsionaalsete reaktsioonide võimendumine (pidev vajadus nutta, tundlikkus, agressiivsus), üksinduse tunne, endasse tõmbumine, vähenenud motivatsioon, meeleolumuutused);
  - vaimsed (segadus, suutmatus otsustada, keskendumisraskused, probleemid mälu);



- käitumuslikud (toitumis- ja magamisharjumuste muutumine, suitsetamine, alkoholi ja narkootikumide tarvitamine, meeleolumuutuste avaldumine käitumuslikult, närvilisus, osavõtmatus).
- tööstressi tagajärjed töögrupi või organisatsiooni kontekstis – grupisisesed konfliktid ja rahulolematuse, suurenenud töötajate voolavus, töötajate saanenud kaebused ja haigustest tingitud töölt puudumised, raskused töökoha uutele töötajatele atraktiivseks muutmisel, tootlikkuse vähenemine, klientide rahulolematuse ja kaebused.

Sarnaselt HSE mudelile on ka Gillespie *et al* liigitanud tööalaste stressi tagajärjed kahte kategooriasse (Gillespie *et al* 2001: 60):

- individuaalsed tagajärjed (füüsilised ja psühholoogilised terviseprobleemid, pinged isiklikes suhetes, kehv elukvaliteet);
- professionaalsed tagajärjed (töötulemuslikkuse vähenemine, kehvad tööalased suhted, vähene pühendumine tööle, rollikonfliktid).

Euroopa tööohutuse ja tervishoiu agentuur on sarnaselt kahe eelmise käsitlusega jaganud tööstressi tagajärjed kahte kategooriasse (Miks on... 2015):

- individuaalne tasand (lähipõlemine ja depressioon, keskendumisraskused, kodused probleemid, narkootikumide ja alkoholi kuritarvitamine, halb füüsiline tervis sealhulgas südame- ja veresoontehaigused ning luu- ja lihaskonna probleemid);
- organisatsiooni tasand (üldised halvad majandusnäitajad, sage töölt puudumine, haigena töötamine, tööõnnetuste ja –vigastuste saamine).

Mitmed autorid on käsitlenud tööstressi tagajärge üksnes indiviidi tasandil ning liigitanud tagajärjed kolme kategooriasse (Bloisi *et al* 2007: 322-326; *Stress & Well-Being*... 1992: 6; Carr *et al* 2011: 35; *Chair in*... 2015):

- füüsilised (migreenid, allergiad, nõrgenenud immuunsüsteem, kõrgenenud vererõhk, kiirenenud südametegevus, kuumahood);
- psühholoogilised (igavus, tüdimus, mure, isolatsioon, rahulolematuse, tujukuse, ärevuse, hüpohondria, viha, depressioon, lähipõlemine);

- käitumuslikud (agressiivsus, magamisraskused, muutused toitumisharjumustes, närvilisus, alkoholi ja narkootikumide tarvitamine, puudumine töölt).

Eesti Tööinspektsiooni poolt hallatavas tööstressi portaalis on tööstressi tagajärjed jagatud kolme kategooriasse – tagajärjed indiviidile, organisatsioonile ja ühiskonnale, tagajärjed on koondatud tabelisse 1.4. Indiviidi ja organisatsiooniga seotud tagajärjed on sarnased eelpool kirjeldatud käsitluste liigitusega, lisaks toob tööstressi portaal välja tööstressi tagajärjel tekkinud negatiivsed aspektid ühiskonnale nagu suurenenud agressiivsus, täiendavad kulutused pensioni- ja ravikindlustussüsteemis ning ühiskonna tootlikkuse vähenemine. Eelnevalt kirjeldatud tööstressi tagajärge on kõige põhjalikumalt käsitlenud Suurbritannia tööohutuse ja töötervishoiu amet ehk HSE ning tööstressi portaali. HSE käsitluses ei ole välja toodud tagajärge ühiskonnale, mis on käesoleva töö autori arvates selle käsitluse puudus. Küll on HSE käsitluses väga põhjalikult kirjeldatud tööstressi tagajärge indiviidi tasandil, samas ei ole käsitluses välja toodud väga olulist aspekti – läbipõlemist, mis on välja toodud mitmete teiste autorite poolt (Bloisi *et al* 2007: 322-326; *Stress & Well-Being...* 1992: 6; Carr *et al* 2011: 35; *Chair in...* 2015; Miks on... 2015).

Käesoleva töö autori arvates on läbipõlemise sündroomi välja toomine väga oluline, kuna see mõjutab indiviidi vaimset tervist väga tõsiselt. Läbipõlemine on reaktsioon, mis võib tekkida pikaajalise võimetuse tõttu kohaneda tööstressoritega ning selle avaldumisvormid on emotsionaalne kurnatus, küünilisus ning avaldab negatiivset mõju indiviidi isiklike saavutuste kontekstis (Vlădut, Kállay 2010: 261-262; Maslach *et al* 2001: 402). Järgnevalt toob käesoleva töö autor välja tööstressi tagajärjed raskeveokijuhtide kontekstis ning seostab neid eelnevalt välja toodud tööstressi tagajärgede käsitlustega.

Tööstress on seotud depressiooniga ning töötajatel, kelle amet nõuab psühholoogiliste nõudmiste kõrgemat taset, sealhulgas raskeveokijuhid, võib olla suurenenud risk depressiooni tekkeks (da Silva-Junior *et al* 2009: 125). 300 Itaalia raskeveokijuhi hulgas läbi viidud uuringus leiti, et võrreldes üldise populatsiooniga on raskeveokijuhtidel kõrgem risk depressiooni tekkeks sealhulgas on altimad depressiooni kogema nooremad, alla 45 aastased ja madalama haridustasemega raskeveokijuhid (*Ibid* 2009: 126). Ka Fan *et al* (2012: 897-898) toovad välja, et raskeveokijuhtide tajutav

depressioon ja vaimne kurnatus on kõrgem kui teistel sarnase elukutse esindajatel nagu bussijuhid ja taksojuhid. Põhjusena toovad autorid välja selle, et raskeveokijuhid viibivad maanteedel pikka aega ning nende elustiil on seetõttu erinev teistest sõitmisega seotud ametialadest. Depressiooni raskeveokijuhtide hulgas on välja toonud ka Shattell *et al* (2010: 563).

**Tabel 1.4.** Tööstressi tagajärjed Tööstressi portaalis

|                              |   |
|------------------------------|---|
| Tagajärjed individile        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• südame-veresoonkonnahaigused;</li> <li>• ärevushäired, depressioon;</li> <li>• maohaavandid;</li> <li>• ainevahetushäired;</li> <li>• luu- ja lihaskonnavaevused;</li> <li>• suitsetamine;</li> <li>• alkoholi ja narkootikumide kuritarvitamine;</li> <li>• vähene liikumine ja istuv eluviis;</li> <li>• ebatervislik toitumine.</li> </ul>                                      |
| Tagajärjed organisatsioonile | <ul style="list-style-type: none"> <li>• töötajate vähene loovus ja pühendumine</li> <li>• töötajate madal töövõime;</li> <li>• kõrge töövõimetuse tase;</li> <li>• kõrge personalivoolavus;</li> <li>• kõrgeenenud tööõnnetuste risk;</li> <li>• kvaliteediprobleemid;</li> <li>• klientide rahulolematuse ja sellest tulenevad kulud.</li> </ul>  |
| Tagajärjed ühiskonnale       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• stressis töötaja võib valada pinget välja oma lähedaste ja kaaskodanike peale, suurendades agressiivsust ühiskonnas laiemalt;</li> <li>• kannatab ühiskonna tootlikkus;</li> <li>• tööstressiga seotud kulud kannab suures osas üldine ravikindlustussüsteem;</li> <li>• kui töötaja ei ole stressi tõttu võimeline enam tööle naasma, kannab kulutusi pensionisüsteem.</li> </ul> |

Allikas (autori koostatud Tööstressi portaali põhjal).

Erinevatest uuringutest on selgunud raskeveokijuhtide riskeeriv käitumine sealhulgas uimastite ja alkoholi kasutamise ning seksi ostmise (Shattell *et al* 2010: 563). Mitmed autorid on leidnud, et raskeveokijuhid kasutavad töö ajal narkootikume (Leyton *et al* 2012: 26; Shattell *et al* 2010: 563-564). Brasiilias, Sao Paulos läbiviidud raskeveokijuhtide uuringus selgus, et 452 uuringus osalenud raskeveokijuhil 42 tuvastati uuringu läbiviimisel hetkel positiivne uriiniproov, mis tõendas, et sel hetkel olid nad tarvitanud narkootikume. Positiivse uriiniproovi andnutest tuvastati, et 26

raskeveokijuhti olid tarvitanud amfetamiini, 10 kokaiini ja 5 kanepit, üks oli tarvitanud kombinatsiooni amfetamiinist ja kokaiinist. Küsitluses tunnistas 7,5% vastanud raskeveokijuhtidest, et nad on kasutanud amfetamiini ning 70% amfetamiini kasutamist tunnistanud raskeveokijuhtidest kasutavad amfetamiini regulaarselt, et sõidu ajal ärkvel püsida (Leyton *et al* 2012: 26). USA-s läbi viidud uuringust selgus, et 59 intervjuueeritud raskeveokijuhist tunnistas narkootikumide kasutamist 88,1%, neist 22,1% tarbivad narkootikume igapäevaselt või üle päeva ning 35,6% mitu korda nädalas. Samas uuringus toodi välja, et 13,6% vastanutest tarbivad alkoholi igapäevaselt ning 23,7% mitmel korral nädalas (Shattell *et al* 2010: 564).

Kurnatuse ja väsimuse raskeveokijuhtide hulgas on välja toonud mitmed autorid (Perttula *et al* 2011: 512; McDonough *et al* 2014; Ulhôa *et al* 2011: 811; de Croon *et al* 2005: 27; Sabbagh-Ehrlich *et al* 2005: 113). Soome raskeveokijuhtide hulgas põhjustab kurnatust ja väsimust pikad tööpäevad ning raskeveokijuhi kontrolli puudumine puhkepauside osas. Uuringust selgus, et 10-14 tundi töötavatel raskeveokijuhtidel on kurnatus suurem kui kuni 10 tundi töötavatel juhtidel. (Perttula *et al* 2011: 512) Pikkade tööpäevade ja väsimuse ning kurnatuse seost kinnitavad ka McDonough *et al* (2014) ja Sabbagh-Ehrilch *et al* (2005:113).

Raskeveokijuhtide pikkade tööpäevade tagajärgedena on ka välja toodud kõrgeenenud vererõhk ja südamega seotud probleemid (Djinjić *et al* 2010: 567), kõrgeenenud risk rasvumisel ja ainevahetushäirete tekkimisel (Marqueze *et al* 2012: 3722), diabeet ja suutmatus peale pikka tööpäeva sportida (McDonough *et al* 2014) ning seljaga seonduvad vaevused (Solomon *et al* 2004: 468). Ülekaalusisust põhjustab lisaks pikkadele tööpäevadele ka vähene magamine (Moreno *et al* 2006: 1299). Lisaks eelnevale on välja toodud, et stressirikas töö ja pidev pingeseisund raskeveokijuhtide hulgas on seotud sooviga töölt lahkuda (de Croon *et al* 2004: 450).

Raskeveokijuhtide seas ei ole väga palju tööstressiga seonduvaid uuringuid läbi viidud, seetõttu pidi käesoleva töö autor piirduma üsna väheste allikatega raskeveokijuhtide tööstressi uurimisel. Seetõttu ei ole käesolevas töös kirjeldatud ka raskeveokijuhtide tööstressi tagajärgi organisatsiooni ning ühiskonna kontekstis, välja on toodud ainult soov töölt lahkuda. Käesoleva töö autor võib üksnes spekuloida, et raskeveokijuhtide väsimus, kurnatus ja psühhotroopsete ainete tarbimine võib endaga kaasa tuua tõsised

kulud organisatsioonile ja ühiskonnale raskete ja ohvriterohkete liiklusõnnetuste näol. Samuti võib depressioon ja füüsilise tervisega seotud probleemid põhjustada raskeveokijuhi töölt puudumist ja seetõttu ei saa kliendid kaupa tähtajaliselt ning organisatsioon peab tasuma leppetrahve. Kuid see on spekulatiivne oletus ning läbitöötatud uuringutest käesoleva töö autor viiteid ja tõenduspõhist materjali eelpool mainitud tööstressi tagajärgedele organisatsiooni ja ühiskonna kontekstis ei leidnud. Raskeveokijuhtide tööstressi tagajärjed võib liigitada kolmeks (vt järgnevat tabelit 1.5.), lähtudes Bloisi *et al* (2007: 322-326); *Stress & Well-Being...* (1992: 6); Carr *et al* (2011: 35); Chair *in...* (2015) põhjalikust indiviidiga seotud tööstressi tagajärgede käsitlest (vt käsitlust lk 17).

**Tabel 1.5.** Raskeveokijuhtide individuaalsed tööstressi tagajärjed

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| Füüsilised tagajärjed       | Terviseprobleemid sealhulgas kõrge vererõhk, südameprobleemid, rasvumine, ülekaalulisus, ainevahetushäired, diabeet.                               |
| Psühholoogilised tagajärjed | Depressioon, vaimne kurnatus, ärevus.  |
| Käitumuslikud tagajärjed    | Alkoholi kuritarvitamine, narkootikumide tarvitamine, väsimus, kurnatus, magamisraskused, vähene magamine ja sportimine, ebatervislikud eluviisid. |

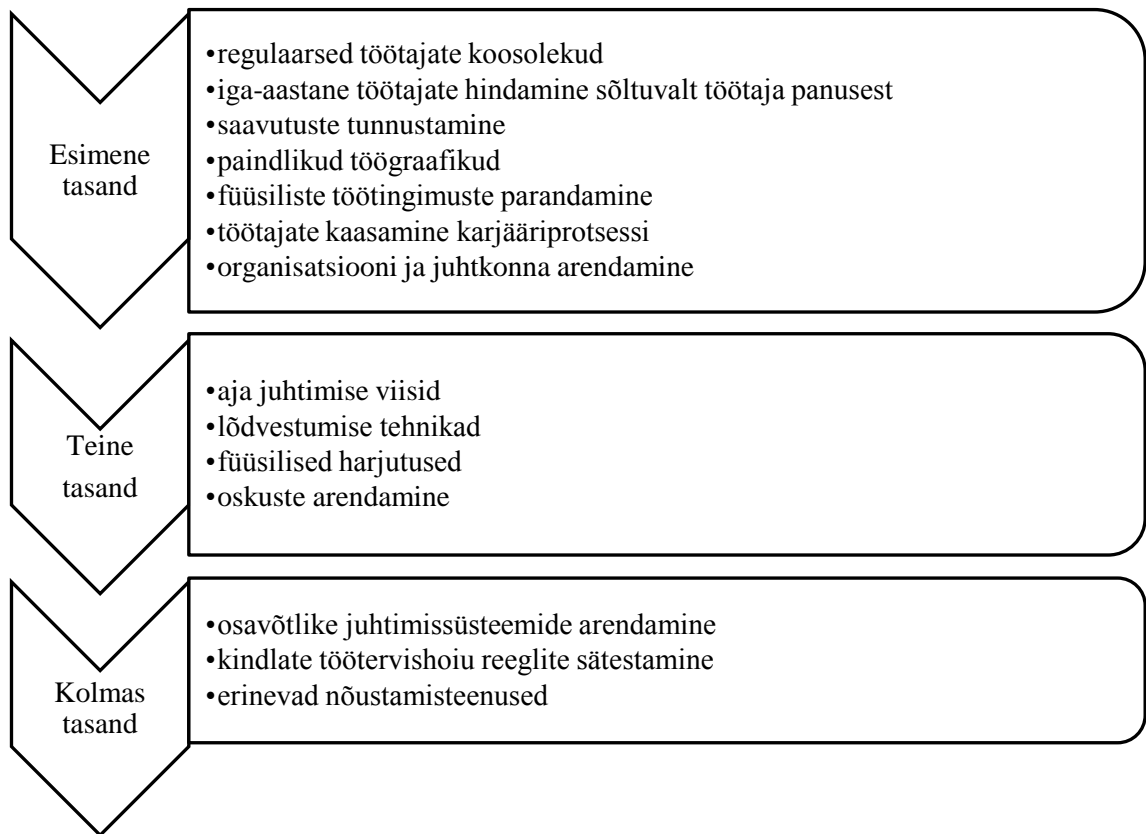
Allikas: (autori koostatud Bloisi *et al* (2007: 322-326); *Stress & Well-Being...* (1992: 6); Carr *et al* (2011: 35); Chair *in...* (2015); da Silva-Junior *et al* (2009: 125); Fan *et al* (2012: 897-898); Leyton *et al* (2012: 26); Shattell *et al* (2010: 564); Perttula *et al* (2011: 512); McDonough *et al* (2014); Ulhõa *et al* (2011: 811); de Croon *et al* (2005: 27); Sabbagh-Ehrlich *et al* (2005: 113); Djinjić *et al* (2010: 567); Marqueze *et al* (2012: 3722); Solomon *et al* (2004: 468); Moreno *et al* (2006: 1299); de Croon *et al* (2004: 450) põhjal.

Käesoleva magistritöö alapeatükist 1.2. selgus, et tööstressiga seonduvad tagajärjed võib laiemalt liigitada kolmeks – individuaalsed, organisatsiooni ja ühiskonnaga seotud tagajärjed. Põhjalikumalt on erinevad autorid kirjeldanud tööstressi tagajärgi indiviidi kontekstis. Raskeveokijuhtide hulgas on erinevate uuringute tulemusena välja toodud tööstressi tagajärjed individuaalsel tasandil, enim avalduvad tööstressi tagajärjed raskeveokijuhtidel füüsiliste ja käitumuslike probleemidena, uuringud ei ole välja toonud raskeveokijuhtide tööstressi tagajärgi organisatsiooni ja ühiskonna kontekstis. Järgnevas alapeatükis uuritakse tööstressi ennetamise ja vähendamise võimalusi.

### 1.3. Raskeveokijuhtide tööstressi ennetamine ja vähendamine

Stress ei ole alati seostatav ainult negatiivsusega, sest stress iseenesest ei ole hea ega halb. Teatud piirini on stress edasiviiv jõud, kuid olukorras, kus stress väljub kontrollitavuse piiridest, hakkab see kahjustama tervist, suhteid ja tootlikkust (Carr *et al* 2011: 32). Stressisituatsioonis toimuvad inimese kehas hormonaalsed adrenaliini vallandavad reaktsioonid (Cooper *et al* 1996: 5), mis valmistavad keha ette stressiga toimetulekuks ehk asudes stressiga võitlusse või vältides seda (Cooper *et al* 1996:5; Bloisi *et al* 2007: 309). Teisisõnu keha valmistub ette teda ähvardava füüsilise ohuga toimetulekuks (inglise keeles *fight or flight reaction*). Selline stressi vastu võitlemise reaktsioon oli kohane kui kiviaja inimesele, kes seisis pidevalt silmitsi füüsiliste ohtudega, mis oli ähvarduseks tema elule, kuid tänapäeval, mil töötajate probleemideks on pikad tööpäevad, monotoonsed ja katkendlikud tööülesanded ning nõudlikud kliendid, ei ole sellisel viisil stressi vastu võitlemise reaktsioon vajalik (European Commission... 2000: 5), seetõttu on oluline, et organisatsioonide juhid ja töötajad teavad erinevaid tööstressi ennetamise ja vähendamise meetodeid.

Ongori, Agolla (2008: 126), Leka *et al* (2004: 15) ja Kanadas asuv Laval'i ülikool (*Chair in...* 2015) on väga põhjalikult käsitlenud tööstressi ennetamise ja vähendamise meetodeid. Nad leiavad, et tööstressi juhtimiseks kõige tõhusam kasutada kolmetasandilist meetodit, mis on välja toodud joonisel 1.1. Esimese tasandi eesmärk on tuvastatada tööstressorid (Ongori, Agolla 2008: 126), et neid oleks võimalik kontrollida, vähendada või täielikult elimineerida (*Chair in...* 2015). Esmane tasand hõlmab töökeskkonna ja töösituatsiooni kaudu organisatsiooni tervikuna, samuti juhtimist ja töövõtteid (*Chair in...* 2015). Tööstressorite tuvastamiseks kasutatakse erinevaid meetodeid, näiteks intervjuud töötajatega, küsimustikud või tööalase stressi indikaatorit, mis on kohandatud konkreetse organisatsiooni spetsiifikast lähtuvalt. Tööstressorite tuvastamise meetodid on vajalikud andmete kogumiseks, mille põhjal saab hiljem teha järeldusi, millised meetodid on stressi juhtimiseks kõige efektiivsemad. Esimene tasand on parim meetod tööstressi haldamiseks ka sel juhul, kui tööstress on alles algusfaasis (Ongori, Agolla 2008: 133).



**Joonis 1.1.** Tööstressi juhtimise meetod (autori koostatud Ongori, Agolla (2008: 126), Leka et al (2004: 15) ja Laval'i ülikooli (*Chair in...* 2015) põhjal).

Teise tasandi eesmärk on pakkuda töötajatele erinevaid koolitusi, mis sisaldab seminariprogramme, aitamaks töötajatel teadvustada organisatsioonilisi tööstressoreid, tunnistada tööstressi ja sellega toimetuleku viise (Ongori, Agolla 2008: 133). Individuaalsete kohandumisstrateegiate luuakse töötajate seas oskusteave, et nad suudaksid hallata stressi tekitavaid tööga seotud olukordi. Sealhulgas on leitud, et ka ühiskondlik tegevus aitab töötajatel tuvastada tegureid, mis võivad olla potentsiaalseks ohuks nende vaimsele tervisele. Programmide eesmärgiks on lisaks töötajate oskusteabe baasi loomisele aidata ka juhtidel parandada teadmisi ja oskusi, et nad suudaksid efektiivselt kohandada organisatsiooni strateegiaid stressi juhtimisel ja teadlikkuse tõstmisel. Teise tasandi eesmärk on kahjude kontroll. (*Chair in...* 2015)

Kolmanda tasandi eesmärk on kanda hoolt töötajate eest, kes on kannatanud tööstressi tagajärjel (Ongori, Agolla 2008: 133). Tasand hõlmab töötajate ravimist ja nende töövõime taastamist, hõlbustab tööstressi tõttu töölt eemal olnud töötajate naasmist ja jälgib neid töötajaid, kes kannatavad või on kannatanud tööga seotud vaimsete

probleemide tõttu. Selleks pakutakse erinevaid nõustamisteenuseid, mis vajadusel suunavad töötaja eriala spetsialisti vastuvõtule, need on vabatahtlikud, konfidentsiaalsed ja kättesaadavad. (*Chair in...* 2015) Samuti sätestatakse organisatsioonis kindlad tervishoiureeglid ning arendatakse osavõtlikud juhtimissüsteemid (Leka *et al* 2004: 15). HSE tööstressi mudelis on välja toodud ka põhjalikud soovitusel tööstressi juhtimiseks (vt tabel 1.6.).

**Tabel 1.6.** Tööstressi juhtimise viisid HSE tööstressi mudelist lähtuvalt

|   |
|---|
| <p>Tööga seotud nõudmised:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prioriteerida tööülesanded, välja jätta ebavajalik, etteteatamine kiire ja tähtsa töö puhul.</li> <li>• Töötajate oskused ja võimed vastavad nende tööülesannetele, vajadusel pakkuda koolitust.</li> <li>• Töö planeeritakse nii, et töötajad oleksid suutelised ülesandeid täitma.</li> <li>• Töötajate arvamusi ja hinnanguid nende töökeskkonna suhtes võetakse arvesse.</li> </ul>   |
| <p>Kontroll:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Töökorraldus arutatakse töötajatega läbi.</li> <li>• Võimaluse korral saavad töötajad ise oma töötempo valida.</li> <li>• Töötajatel on võimalik rääkida puhkepauside tegemise osas.</li> <li>• Töötajaid julgustatakse kasutama oma oskusi ja võimeid ning näitama üles initsiatiivi.</li> <li>• Võimaluse korral toetatakse töötajate arengut ja uute oskuste omandamist, mis võimaldaks neil organisatsioonis pidevalt tööalaselt edasi areneda</li> </ul> |
| <p>Juhtide ja töökaaslaste toetus:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Töötajaid toetatakse ja julgustatakse ka siis, kui midagi valesti läheb.</li> <li>• Tervislikku töö ja eraelu tasakaalu soodustamine.</li> <li>• Organisatsioonis on poliitika ja protseduurid töötajatele piisava toetuse pakkumiseks.</li> <li>• Töötajaid on kursis pakutavate toetussüsteemidega ning nende on kasutusvõimalustega.</li> <li>• Töötajatele antakse regulaarselt konstruktiivset tagasisidet.</li> </ul>             |
| <p>Suhted töö:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vajadusel pakkuda töötajatele suhtlemisoskuste koolitust.</li> <li>• Tõhusa süsteemi väljatöötamine kiusamise ja ahistamise vältimiseks.</li> <li>• Töötajaid julgustatakse teavitama lubamatu käitumisega seotud intsidentidest.</li> <li>• Juhtidel on oskused, ressursid ja toetus lubamatu käitumisega toimetulekuks.</li> </ul>  |
| <p>Roll:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Töötajatele esitatavad nõuded on omavahel kooskõlas.</li> <li>• Informatsiooni piisavus, mis võimaldab töötajatel oma rolli ja vastutust mõista.</li> <li>• Töötajatele esitatavad nõuded on võimalikult selged.</li> <li>• Töötajatele peab olema loodud võimalus tõstatada ebakindluse või vastukäivate rollide ja vastutusega seotud probleeme.</li> </ul>   |
| <p>Muutuste juhtimine:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Töötajad omavad õigeaegset infot mõistmaks, millised muutused hakkavad toimuma.</li> <li>• Töötajatelt küsitakse muutuste kohta nõu ja pakutakse neile võimalusi muutuste planeerimist mõjutada.</li> <li>• Töötajad on teadlikud nende tööd puudutavate muutuste võimalikust mõjust, vajadusel neid koolitatakse.</li> <li>• Töötajad on teadlikud muutuste ajakavast ning nad saavad muutuste mõistmiseks abi.</li> </ul>                         |

Allikas: (autori koostatud *Management Standards* 2015) põhjal.



Soovitused tuuakse välja tööstressorite kategooriate alusel, need hõlmavad ettepanekuid tööga seotud nõudmiste, kontrolliga, juhtide- ja töökaaslaste poolse toetuse, tööalaste suhetega, rolli ja muutuste juhtimisega seotud kahjude ennetamiseks ja vähendamiseks. Käesoleva magistritöö autori arvates võib liigitada HSE mudelis välja toodud tööstressi ennetamise ja vähendamise soovitused joonisel 1.1 lk 21 välja toodud kolmetasandilise tööstressi juhtimise meetodi esimese tasandi hulka ehk HSE soovitused võimaldavad kontrollida, vähendada ning teatud määral elimineerida tööstressoreid. Euroopa tööohutuse ja tervishoiu agentuuri käsitus toob välja ettepanekud indiviidi ja organisatsiooni tasandil (vt tabel 1.7.).

**Tabel 1.7.** Euroopa tööohutuse ja tervishoiu agentuuri ettepanekud tööstressi ennetamiseks

| Indiviidi tasand   | Organisatsiooni tasand   |
|--|--|
| <p>Töötaja peaks:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• küsima tööandjalt rohkem vastutusõigust töö planeerimisel;</li> <li>• paluma juhti, et teda kaasataks oma töövaldkonnaga seotud otsuste tegemisse;</li> <li>• rääkima juhiga, töötajate esindajaga või toetava töökaaslasega, kui teda tööalastatakse ning tegema selle kohta kirjaliku ülesmärkimise;</li> <li>• rääkima juhiga, kui ta ei mõista oma tööülesandeid;</li> <li>• paluma vajadusel koolitust oskuste arendamiseks;</li> <li>• rääkima juhiga või töötajate esindajaga, kui ta tunnetab, et ei tule stressi maandamisega toime;</li> <li>• viljelema tervislikke eluviise.</li> </ul> | <p>Organisatsioon / selle juht peaks:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• andma töötajatele ülesannete täitmiseks piisavalt aega;</li> <li>• esitama selge tööülesannete kirjelduse;</li> <li>• tasustama töötajaid heade töötulemuste eest;</li> <li>• võimaldama ja suhtuma tõsiselt töötaja poolt esitatud kaebustesse;</li> <li>• võimaldama töötajatel kontrollida oma töö tegemise viisi ning osaleda neid mõjutavate otsuste tegemisel;</li> <li>• minimeerima füüsilised riskid;</li> <li>• määrama töötajale tema oskustele ja vahenditele vastav töökoormus;</li> <li>• pakkuma motiveerivaid tööülesandeid;</li> <li>• luua võimalusi suhtlemiseks;</li> <li>• vältima ebaselgust töökoha stabiilsuse ja karjäärivõimaluste osas.</li> </ul> |

Allikas: (autori koostatud Euroopa tööohutuse... 2015 põhjal).

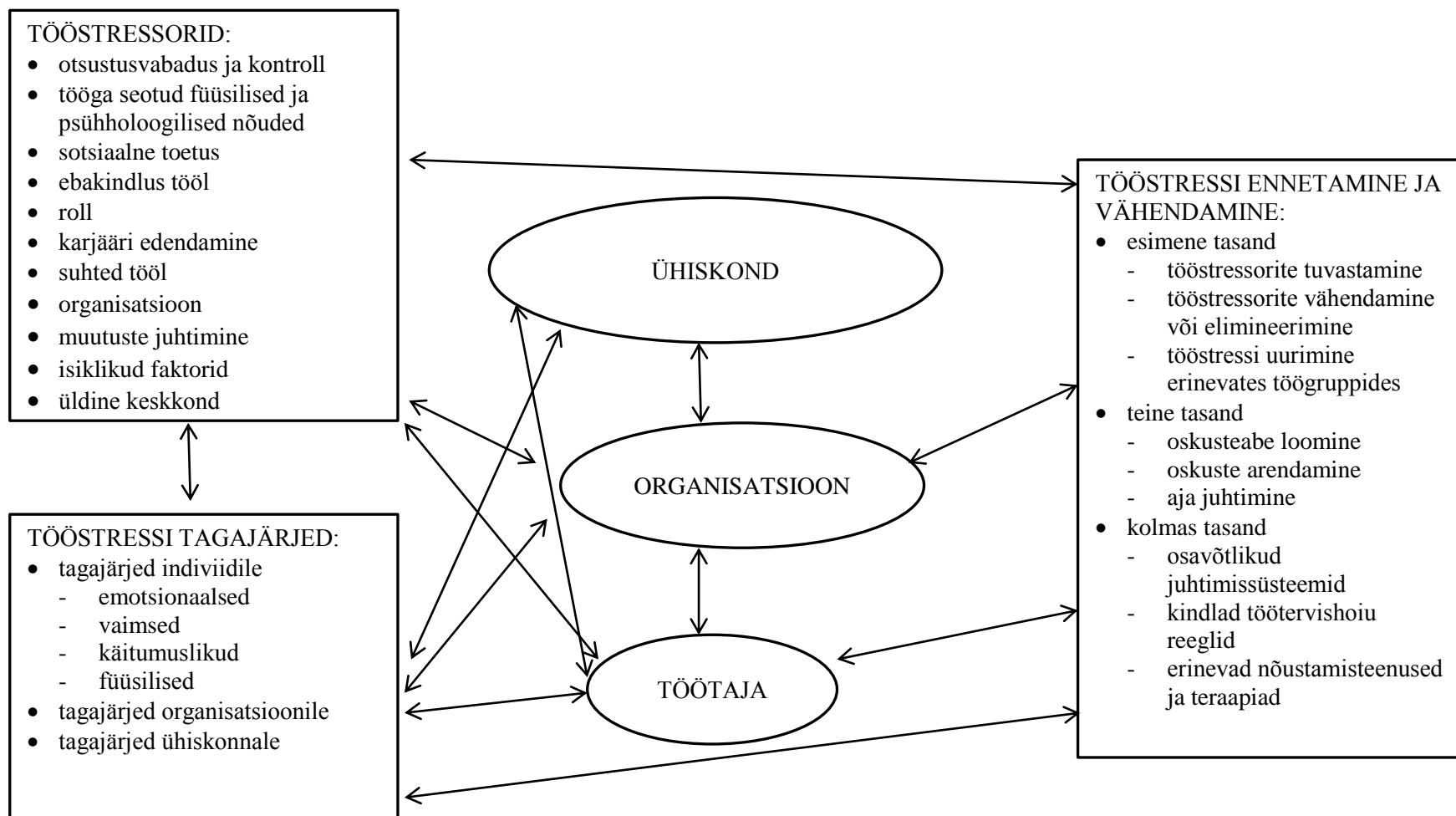
Agentuur on seisukohal, et stressi juhtimine on pigem suunatud üksikisikule kui organisatsioonile, kuid tööstressi ennetamine sõltub siiski juhtimisest ja töökorraldusest, seega peab organisatsioon mõistma, et iga töökoht on erinev ning riskihindamise kaudu saab ülevaate tööviisidest ja probleemide lahendustest, mis on sobilikud konkreetse olukorra lahendamiseks. Psühhosotsiaalsed tegurid on siiski tihti sarnased ning igas töövaldkonnas saab tööstressi ennetamiseks kasutada sarnaseid tegureid. (Euroopa tööohutuse... 2015). Käesoleva magistritöö autori hinnangul võib sarnaselt HSE mudeli

poolt välja pakutud soovitustega ka Euroopa tööohutuse ja tervishoiu agentuuri välja pakutud lahendused liigitada esimese tööstressi juhtimise tasandi tegevuste hulka.

Raskeveokijuhtide tööstressi ennetamiseks on Fournier *et al* (2008: 218-220) koostöös Kanada raskeveokijuhtidega välja töötanud mõned ettepanekud. Kui raskeveokijuhid sõitsid tundmatusse sihtpunkti, kontakteerusid nad raadiosaatja teel kohalike autojuhtidega, kes tundsid kohalikke olusid ning palusid neil anda täpsed koordinaadid ja parima marsruudi sihtkohta. See aitas maandada kurnatust ning vältida tarbetut stressi ja lisatööd, sest kohalike käest abi otsides vähendasid raskeveokijuhid riski jääda liiklusummikutesse ja sattuda valesse piirkonda. Füüsilise ja psühholoogilise pinge maandamiseks vähendati tihedas liikluses sõites sõidukiirust, et optimeerida manöövreid ja potentsiaalseid konflikte kaasliiklejatega.

Monotoonsuse ja väsimuse vähendamiseks kasutasid raskeveokijuhid kombinatsioone erinevatest meetoditest nagu aktiivselt veoki ümber toimuva jälgimine, raadio kuulamine, raadiosaatjate teel läheduses viibivate raskeveokijuhtidega suhtlemine, autoistme kohandamine, akna avamine, kingapaelade lõdvendamine, kohvi- või lõunapausi tegemine, ümber auto jalutamine või peatumine veoki ja koorma mehaaniliseks kontrolliks (Fournier *et al* 2008: 219). Dünaamiliseks töö planeerimiseks ehk ootamatute olukordade ilmnemisel nendega toimetulekuks mõtlesid raskeveokijuhid läbi päevaplaani ja aimasid, milliseid ootamatuid olukordi võib ilmneda ning valmistusid potentsiaalsete probleemide ilmnemisel kasutama alternatiivset tegevusplaani. Pikal ooteajal hindasid raskeveokijuhid ümber oma töö- ja reisiplaani ning puhkepausid, näiteks pidasid lõunapausi hiljem, et vältida liiklusummikutesse sattumist ning kuulasid raadiosaatja teel samas piirkonnas töötavate raskeveokijuhtide kõnelusi, et aimata ilmastiku- ja teeolusid. (*Ibid* 2008: 220). Fournier *et al* edastasid eelnevalt kirjeldatud tööstressi ennetamise ja töö tõhustamise ettepanekud organisatsioonidele, et need saaksid ettepanekuid kasutada uute raskeveokijuhtide treeningprogrammides.

Käesolevast alapeatükist selgus, et töötajate ja juhtide koolitamise on välja pakutud erinevaid tööstressi juhtimise strateegiaid, põhjalikumad neist juhivad tööstress kolmel tasandil – tööstressorite kontrollimise ja ennetamise, juba tekkinud kahjude kontrolli ja tööstressi käes kannatanute eest hoolt kandmise aspektist lähtuvalt. Käesoleva magistritöö autor töötas välja üldise tööstressi mudeli, mis on välja toodud joonisel 1.2.



**Joonis 1.2.** Tööstressorid, tööstressi tagajärjed ning tööstressi ennetamise ja vähendamise võimalused (autori koostatud Bloisi *et al* (2007: 313); Cooper, Marshall (1976: 12); *Management Standards* (2015); Karasek *et al* (1998: 324); *Signs and...* (2015); Tööstressi portaal (2015); Bloisi *et al* 2007: 322-326; *Stress & Well-Being...* 1992: 6; Carr *et al* 2011: 35; *Chair in...* 2015; Ongori, Agolla (2008: 126), Leka *et al* (2004: 15) ja Laval'i ülikooli (*Chair in...* 2015) põhjal).

Järgnevalt selgitab magistritöö autor joonise 1.2. sisu. Töötaja on organisatsiooni ja ühiskonna üks osa, ühiskonnas toimuvad protsessid mõjutavad nii töötajat kui organisatsiooni. Hea organisatsioon saab toimida üksnes siis, kui ühiskond ja organisatsiooni töötajad tunnevad end hästi ja on terved. Organisatsiooni ja selle liikmete üks olulisi eesmärke on hoida organisatsiooni võimalikult elujõulisena, seetõttu on esmalt oluline tuvastada erinevad tööstressorid, mis võivad organisatsiooni tasakaalu rikkuda. Tööstressi tagajärjed võivad olla väga tõsised töötajale, organisatsioonile ja ka ühiskonnale. Ühtse ja terve keskkonna säilitamiseks on töötajatel ja organisatsiooni juhtidel tarvis teavet ja oskusi tööstressi ennetamiseks ja vähendamiseks. Organisatsioon saab elimineerida ja vähendada võimalikult palju tööstressoreid, kuid töötajad vajavad ka individuaalsel tasandil tööstressi teadvustamiseks ja sellega toime tulekuks erinevaid viise, näiteks nad nõu, kuidas toime tulla vaimsete pingetega. Väga oluline on teavitada organisatsiooni, selle juhte ja töötajaid tööstressist ning sellega kaasnevatest ohtudest, kuna nii on võimalik säilitada kõigile osapooltele terve ja motiveeriv tööõhkkond. Järgnevas, empiirilises peatükis uurib käesoleva töö autor tööstressi raskeveokijuhtide seas.

## **2. EESTI RASKEVEOKIJUHTIDE TÖÖSTRESSI TASEME JA TÖÖSTRESSORITE VAHELISED SEOSED**

### **2.1. Uurimismetoodika ja raskeveokijuhtide valimi iseloomustus**

Käesoleva magistritöö empiirilises osas antakse ülevaade raskeveokijuhtide seas läbi viidud uurimusest ning leitakse tööstressi ja tööstressorite vahelised seosed tuginedes raskeveokijuhtide antud hinnangutele. Mõistmaks raskeveokijuhtide ametiga seonduvaid eripärasid, annab käesoleva töö autor ülevaate Liiklusseaduses välja toodud mõistetest, mis on seotud C- ja CE-kategooria raskeveokitega.

Liiklusseaduses kirjeldatud mõisted, mis on seotud C- ja CE-kategooria raskeveokitega (Liiklusseadus § 2 lg 63, 84, 89, 94; § 93 lg 1, 5, 6; § 264 lg 9,10):

- veoauto on veose veoks ettenähtud auto;
- raskeveos on veosega või veoseta sõiduk, autorong või masinrong, mille tegelik mass või mis tahes telje koormus ületab Liiklusseaduse § 80 alusel kehtestatud nõudeid;
- tegelik mass on sõiduki mass konkreetsel ajahetkel koos juhi, sõitjate ja veosega;
- täismass on valmistaja määratud juhi, sõitjate ja veosega täisvarustuses sõiduki suurim lubatud mass;
- C-kategooria juhiluba annab õiguse juhtida C-kategooria mootorsõidukit ja CE-kategooria juhiluba annab õiguse juhtida CE-kategooria autorongi;
- Liiklusseaduses jagatakse mootorsõidukid ja autorongid vastavalt juhtimisõigusele põhikategooriatesse ja alamkategooriatesse. C- ja CE-kategooria juhtimisõigused kuuluvad põhikategooriasse ja on järgmised:
  - C – auto, mis ei kuulu D-kategooriasse ega D1-alamkategooriasse ja mille täismass on üle 3500 kilogrammi ning mis on kavandatud ja valmistatud vedama lisaks juhile veel kuni kaheksat sõitjat; sama auto koos kerghaagisega;
  - CE – autorong, mis koosneb C-kategooria autost ja selle haagisest või poolhaagisest, mille lubatud täismass ületab 750 kilogrammi.

Lähtuvalt püstitatud uurimisülesannetest koostas töö autor uurimuse plaani (vt tabel 2.1.), mis koosnes kolmest etapist. Andmete kogumiseks leiti teaduslikule kirjandusele tuginedes sobivad mõõdikud, mis koondati ühtsesse ankeetküsimustikku ning saadeti Eestis maanteetranspordiga tegelevatesse ettevõtetesse.

**Tabel 2.1.** Empiirilise uuringu protsess

| Andmete kogumine   |   |
|--|---|
| <p>Töö kirjandusega, et leida tajutud stressi ning tööstressorite mõõtmiseks sobilikud mõõdikud:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• väited tajutud stressi mõõtmiseks tööalases kontekstis;</li> <li>• väited tööstressorite välja selgitamiseks;</li> <li>• sotsiaaldemograafilised tunnused tööalases kontekstis;</li> <li>• valminud ankeetküsimustiku vormistamine ning sisestamine stressivastu.ee internetikeskkonda.</li> </ul> | <p>Maanteetranspordiga tegelevate ettevõtetega ja raskeveokijuhtidega kontakti loomine ning küsimustiku edastamine:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• isiklike kontaktide kasutamine maanteetranspordiga tegelevate ettevõtete kontakti loomiseks;</li> <li>• ankeetküsimustike saatmine paberkandjal ning internetikeskkonna stressivastu.ee vahendusel;</li> <li>• ankeetküsimustikele vastuste kogumine 2014. aasta I kvartalis.</li> </ul>                             |
| Andmete analüüs  |   |
| <p>Andmete kodeerimine ning kirjeldava statistika analüüs andmetöötlusprogrammis Excel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• andmete kodeerimine ning vajalike väidete ümberpööramine;</li> <li>• kirjeldav statistika (miinimum- ja maksimumväärtused, aritmeetiline keskmine, mediaan, standardhälve);</li> <li>• sagedustabel sotsiaal-demograafiliste tunnuste lõikes.</li> </ul>  | <p>Kodeeritud andmete sisestamine ja analüüs statistilises andmeanalüüsi pakettis SPSS 20.0:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tajutud stressi skaala ja tööstressorite reliaablusanalüüs, tööstressorite tuvastamiseks kasutatud väidete klasteranalüüs;</li> <li>• mitteparametriline dispersioon Mann Whitney U ja Kurskal Wallis'e testidega;</li> <li>• Spearman'i korrelatsioonikordajad tajutud stressi ning tööstressorite vaheliste seoste leidmiseks.</li> </ul> |
| Järeldused ja ettepanekud  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Läbiviidud analüüsides tulemuste tõlgendamine ja süntees võrdluses teooriaga lähtudes tajutud stressi ja stressorite vahelistest seostest;</li> <li>• autoripoolsed ettepanekud tööstressi ennetamiseks ja vähendamiseks arvestades raskeveokijuhtide tööst tulenevaid eripärasid.</li> </ul>   |   |

Allikas: ( autori koostatud).

Uuringus kasutatav ankeetküsimustik koosnes kolmest osast (vt lisa 1). Uurimaks, kui kõrge on raskeveokijuhtide poolt tajutav tööstress, kasutas töö autor tajutud stressi skaalat (*Perceived Stress Scale, PSS*), mis koosneb 14 küsimusest. Skaala seitse küsimust viitavad stressile ning ülejäänud seitse küsimust viitavad stressi puudumisele (vt lisa 2), sealjuures tuleb stressi puudumisele viitavate küsimuste vastused ümber kodeerida järgmiselt: 1=5; 2=4; 3=3; 4=2; 5=1 ehk vastuste tõlgendus on ühesugune.

Vastused küsimustele anti 5-pallisel Likerti skaalal (1 - mitte üldse; 2 – harva; 3 – mõnikord; 4 - üsna tihti; 5 - väga tihti).

Tajutud stressi skaala töötati välja Cohen, Kamarck ja Mermelstein poolt mõõtmaks, millisel määral hinnatakse stressirohketeks erinevaid elus esinevaid olukordi, skaalat on tajutud stressi mõõtmiseks kasutanud mitmed autorid (Smith *et al* (2014); Smith, Emerson (2014); Barbosa-Leiker *et al* (2013); Chaaya *et al* (2010); Warttig *et al* (2013); Walvekar *et al* (2015); Katsarou *et al* (2012)). Soovides teada tajutud stressi skaala usaldusväärsust, viisid Cohen, Kamarck ja Mermelstein läbi kaks erinevat uuringut 446 kõrgkooli õpilase seas. Uuringust selgus, et reliaablusnäitajad olid väga head (Cronbach's  $\alpha > 0,8$  ning PSS skoor korreleerus vastavalt nende poolt esitatud hüpoteesile isiku enesehinnangu ja käitumuslike kriteeriumitega. Lühidalt, nimetatud skaalat saab kasutada ka üldise stressi taseme mõõtmiseks, summeerides 14 küsimusele antud vastused, kusjuures kõrgem skoor näitab kõrgemat tajutud stressi (Cohen *et al* 1983).. Käesoleva magistritöö autor kasutab tajutud stressi skaalat stressi taseme mõõtmiseks tööalases kontekstis, eestikeelne versioon on autoripoolne otsetõlge Cohen *et al* (1983) teadusartiklist. Tajutud stressi skaala reliaablusanalüüs (vt tabel 2.2.) näitas, et sisemise reliaabluse koefitsient Cronbach'i  $\alpha=0,75$ . Sisemist reliaablust väljendava Cronbach'i alfa tulemust peetakse rahuldavaks, kui  $\alpha$  on suurem kui 0,7, ja heaks, kui  $\alpha$  on suurem kui 0,8 (Osula 2010: 23). Osula järgi võib pidada Cronbach'i alfa tulemust rahuldavaks ehk tajutud stressi skaala kasutamine käesolevas töös on usaldusväärne.

**Tabel 2.2.** Tajutud stressi skaala ja tööstressi kaardistaja faktorite reliaablus

| Faktor / reliaablus  | Tajutud stressi skaala | Töö poolt esitatud nõuded | Kontroll | Juhtide toetus | Kolleegide toetus | Roll | Suhted tööl | Muutuste juhtimine |
|----------------------|------------------------|---------------------------|----------|----------------|-------------------|------|-------------|--------------------|
| Väidete arv faktoris | 14                     | 8                         | 6        | 5              | 4                 | 5    | 4           | 3                  |
| Cronbach'i alfa      | 0,75                   | 0,61                      | 0,54     | 0,65           | 0,50              | 0,79 | 0,82        | 0,33               |

Allikas: (autori koostatud).

Teada saamaks, kuivõrd tööstressi taseme tõusu panustavad teatud tööstressorid, kasutati tööstressorite määratlemiseks tööstressi kaardistajat, mille töötas välja Suurbritannia töötervishoiu ja tööohutuse amet ning selle originaalnimetus on HSE *Management Standards Indicator Tool*, eesti keeles tööstressi kaardistaja. Tööstressi

kaardistaja on usaldusväärseks märkinud ka Eesti Tööinspektsioon, mis soovib Eesti ettevõtetele tööstressi hindamiseks kaardistajat kasutada ning on loonud kaardistaja toetamiseks stressivastu.ee internetilehe, kus on olemas kaardistaja eestikeelne versioon. Tööstressi kaardistaja pakub ettevõtetele ja organisatsioonidele tagasisidet selle kohta, kuidas nende töötajaskond oma psühhosotsiaalset töökeskkonda hindab (Tööstressi portaal 2015) ehk see mõõdab, kuidas töötaja tajub töösituatsiooni ning peegeldab seeläbi stressisituatsiooni organisatsioonis (Seppo *et al* 2010: 19).

Tööstressi kaardistaja koosneb 35 väitest, millega hinnatakse kuut stressorite gruppi ehk psühhosotsiaalset faktorit. Mainitud kuus faktorit koondavad enimlevinud tööstressiga seotud valdkondi, mille tähelepanuta jätmise tagajärjed on kehv tervis ja heaolu, madal produktiivsus ning üha suurenev haigustest tingitud puudumine töölt. Tööstressorite faktorid on järgnevad (juhtide ja kolleegide toetusega seotud faktorit võib käsitleda kahe erineva faktorina, seega nende erineval käsitlemisel võib eristada seitset faktorit) (*Management Standards* 2015):

- töö poolt esitatud nõuded – faktorisse on koondatud töökoormuse, töökorralduse ja töökeskkonnaga seotud väited;
- kontroll – faktorisse koondatud väited näitavad, kui suur on töötajate sõnaõigus seoses oma töö korraldamisega;
- juhtide ja kolleegide toetus (toetuse faktorit võib soovi korral käsitleda ka eraldi) – faktorisse koondatud väited hõlmavad juhtide, töökaaslaste ja organisatsiooni poolset julgustust, toetust, ressursse ja informatsiooni;
- roll – faktorisse koondatud väited hindavad, kas töötajad mõistavad oma ülesandeid ja rolli organisatsioonis ning kas neil tuleb tegeleda konfliktsete ootustega;
- suhted tööl – faktorisse koondatud väited hindavad organisatsiooni poolset positiivset tööõhkkonda potentsiaalsete konfliktide vältimiseks ning lubamatu käitumisega toimetulekuks;
- muutuste juhtimine – faktorisse koondatud väited hindavad organisatsioonis toimuvate muutuste juhtimist ja kommunikeerimist ning töötajate informeerimist muutustest ja nendesse kaasamist.

Vastused tööstressi kaardistaja väidetele antakse 5-pallisel Likerti skaalal (väited 1 – 23: 1 – mitte kunagi, 2 – harva, 3 – mõnikord, 4 – sageli, 5 – alati; väited 24 – 35: 1 – ei



nõustu üldse; 2 – pigem ei nõustu; 3 – nii ja naa; 4 – pigem nõustun; 5 – nõustun täiesti). Negatiivse suunitlustega stressorite – töö poolt esitatud nõuded ning suhted töö – vastused kodeeriti analüüsimiseks ümber (vt lisa 3), sest negatiivse suunitlusega stressorite väikseim tulemus ehk 1 näitab, et olukord on väga hea, samas teiste stressorite väikseim tulemus näitab vastupidist olukorda. Negatiivsete suunitlusega stressorid kodeeriti ümber järgmiselt: 1=5; 2=4; 3=3; 4=2; 5=1 ehk kõigi stressorite tõlgendus on ühesugune – kõrgem hinnang väljendab paremat olukorda. Vaatamata sellele, et antud metoodika on maailmas tunnustatud ja ka Eestis palju testitud, selgus, et antud valimi puhul HSE poolt välja pakutud väide faktoritesse jaotamine ei ole sobilik. Seda seetõttu, et tööstressi kaardistaja väidete reliaablusanalüüs psühhosotsiaalsete faktorite lõikes näitas, et sisemise reliaabluse koefitsiendid on madalad (vt tabel 2.2), seega ei ole antud faktorite kasutamine käesolevas töös usaldusväärne.

Tulenevalt reliaablusanalüüsi madalatest tulemustest leidis töö autor, et klasteranalüüsi läbiviimine võib lahendada faktorite madala reliaabluse probleemi. Hierarhilise klasteranalüüsi (kasutades *Squared Euclidean distant* Ward'si meetodit) tulemusena jagunesid tööstressi kaardistaja väited raskeveokijuhtide vastuseid arvestades kuute usaldusväärsesse klastrisse, sellisel viisil väidete grupeerimine on käesolevas töös sobilikum (vt ka lisa 4). Enamuses jagunesid väited klastritesse erinevalt võrreldes tööstressi kaardistaja faktoriga, vaid rolli ja töö nõudeid hindavad väited jagunesid sarnaselt tööstressi kaardistaja väidetega. Hierarhilise klasteranalüüsi tulemusena moodustunud klastreid kasutas käesoleva töö autor tööstressorite hindamiseks ning tajutud stressi ja tööstressorite vaheliste seoste leidmiseks. Tulenevalt väidete jagunemisest nimetas töö autor tekkinud tööstressorite klastrid neid iseloomustava koondnimetusega:

- roll – klastrisse koondunud neli väidet hindavad, kas töötajad mõistavad oma ülesandeid ja rolli organisatsioonis ning kas neil tuleb tegeleda konfliktsete ootustega (nt „ma tean, mida teha, et oma tööülesandeid täita“), sarnane tööstressi kaardistaja faktoriga „roll“, seetõttu on klastril HSE faktoriga ühine koondnimetus;
- iseseisev otsustuspädevus ja töökaaslaste toetus – klastrisse koondunud seitse väidet hindavad, kas töötajad tajuvad töökaaslaste poolset toetust ja mõistmist ning kas neil on vabadus iseseisvalt otsustada, kuidas nad oma tööülesandeid täidavad (nt „ma

saan oma kolleegidelt abi ja toetust, mida vajan“, „mul on sõnaõigus selles osas, kuidas töötan“);

- töö poolt esitatud nõuded – klastrisse koondunud kolm väidet hindavad töötajate töökoormust ja töökorraldust (nt „ma pean töötama väga intensiivselt“), sarnane tööstressi kaardistaja faktoriga „töö poolt esitatud nõuded“, seetõttu on klastril faktoriga ühine koondnimetus;
- sotsiaalne tugisüsteem – klastrisse koondunud neli väidet hindavad, kuivõrd töötaja tajub organisatsiooni ühtsust ja kokkuhoidvust vajalikel hetkedel, seotud on juhtide ja töökaaslaste poolne abistamine ning infoliikumine (nt „ma võin kindel olla, et vahetu juht aitab mul tööprobleemi lahendada“);
- kontroll ja juhtide toetus – klastrisse koondunud seitse väidet hindavad juhtide paindlikkust ning nende usaldust töötajate suhtes (nt „tööl tehtavad ümberkorraldused arutatakse töötajatega läbi“, „minu otsene juht innustab mind tööalaselt“);
- töökiusamine – klastrisse koondunud kümme väidet hindavad, kas töötajad tajuvad töökiusamist ning mõistavad, kuidas töökiusamine avaldub (nt „suhted töökohal on pingelised“, „erinevad osapooled nõuavad minult tööl vastuoluliste ülesannete täitmist).

Viimase osana ankeetküsimustikust palus töö autor märkida raskeveokijuhtidel neid iseloomustavad sotsiaal-demograafilised tunnused avamaks raskeveokijuhtide tööstressiga seotud tausta. Sotsiaal-demograafiliste andmetena soovis töö autor teada vastajate sugu; vanust; haridust; raskeveoki tüüpi, millel veokijuht hetkel töötab; ADR tunnistuse olemasolu ja kasutamise tihedust ning tööstaaži raskeveokijuhi ametikohal. ADR tunnistus on ohtlikke veoseid vedava autojuhi tunnistus, ilma ADR tunnistuseta ei tohi ohtlikke veoseid vedada. Ohtlikeks veosteks loetakse aineid ja esemeid, mis plahvatus-, tule- või kiiritusohu, mürgisuse, sööbivuse või muude omaduste tõttu võivad tekitada kahju inimese tervisele, varale või keskkonnale. (Ohtlike veoste... § 1 lg 2)

Andmed koguti 2014. aasta I kvartalis C- ja CE- kategooria raskeveokitel töötavate veokijuhtide seas. Töö autor kasutas ankeetküsitluste levitamiseks isiklikke kontakte, paraku laekus ainult 42 vastatud küsimustikku. Järgnev tabel 2.3. annab ülevaate

uurimuses osalenud raskeveokijuhtide vanusest, haridustasemest, raskeveoki kategooriast, ADR tunnistusest ning tööstaažist raskeveokijuhina.

**Tabel 2.3.** Sagedustabel raskeveokijuhtide sotsiaal-demograafiliste tunnuste lõikes

| Sots-dem<br>tunnused         | Vastusevariandid               | Laekunud<br>vastuseid (abs) | Vastajate osakaal<br>tunnuste lõikes (%) |
|------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|--|
| Vanus                        | Kuni 30 aastat                 | 7                           | 16,7                                     |
|                              | 31-45 aastat                   | 11                          | 26,2                                     |
|                              | 46-60 aastat                   | 21                          | 50,0                                     |
|                              | 61 ja enam                     | 2                           | 4,8                                      |
|                              | vastamata                      | 1                           | 2,3                                      |
| Haridus                      | põhiharidus                    | 7                           | 16,7                                     |
|                              | keskharidus                    | 18                          | 42,9                                     |
|                              | kesk-eriharidus                | 14                          | 33,3                                     |
|                              | kõrgharidus                    | 2                           | 4,8                                      |
|                              | vastamata                      | 1                           | 2,3                                      |
| Raskeveoki<br>kategooria     | C-kategooria                   | 5                           | 11,9                                     |
|                              | CE-kategooria                  | 36                          | 85,7                                     |
|                              | vastamata                      | 1                           | 2,4                                      |
| ADR tunnistus                | ei ole                         | 22                          | 52,4                                     |
|                              | on, kuid ma ei kasuta seda     | 7                           | 16,7                                     |
|                              | on, kuid ma kasutan seda harva | 8                           | 19,0                                     |
|                              | on, ma kasutan seda tihti      | 4                           | 9,5                                      |
|                              | vastamata                      | 1                           | 2,4                                      |
| Tööstaaž<br>raskeveokijuhina | kuni 5 aastat                  | 8                           | 19,0                                     |
|                              | 6-10 aastat                    | 8                           | 19,0                                     |
|                              | 11-15 aastat                   | 9                           | 21,4                                     |
|                              | 16-20 aastat                   | 10                          | 23,8                                     |
|                              | 21 ja enam aastat              | 6                           | 14,3                                     |
|                              | vastamata                      | 1                           | 2,5                                      |

Allikas: (autori koostatud).

Vastatud ankeete laekus oluliselt vähem, kui käesoleva töö autor plaanis. Töö autori isiklik kogemus näitab, et maanteetranspordiga seotud ettevõtted ning ka raskeveokijuhid ei ole koostööaltid uuringu tegemisel. Põhjuseks võib olla maanteetranspordiga seotud ettevõtete ükskõiksus oma töötajate suhtes, raskeveokijuhid ilmselt ei soovinud küsimustikele vastata seetõttu, et neile ei ole jagatud piisavalt informatsiooni tööstressi kohta ning nad võivad arvata, et küsimustikule vastamine ei lahenda olukorda. Käesoleva magistritöö auto uuris ka bakalaureusetöös raskeveokijuhtide tööga seotud tööstressoreid ning saatis valminud töö uurimuses

osalenud ettevõtete juhtidele, et ettevõtetel ja raskeveokijuhtidel oleks võimalus tööga tutvuda ning vastavad meetmed tarvitusele võtta. Hilisem töötajate tagasiside andis aimu, et ettevõtete juhid ei tutvunud tööga, samuti ei tutvustanud nad tööd raskeveokijuhtidele ning tööstressi ennetamiseks ja vähendamiseks meetmeid ei rakendatud.

Kõik uurimuses osalenud raskeveokijuhid on meessoost. Tabelist 2.3. selgub, et vanusegruppides pooled vastanud olid 46-60 aastases raskeveokijuhid ning vähim vastanuid oli 61 ja vanemate seas ehk pooled uurimuses osalenud raskeveokijuhtidest olid keskealised ning vanemas eas raskeveokijuhte on vastanute hulgas kõige vähem. Ilmselt on vanemas eas raskeveokijuhid vähem tööalaselt aktiivsed või ei olnud nad võrreldes noorematega alid küsimustikule vastama. Analüüside läbiviimiseks kasutas töö autor kolme vanusegruppi: kuni 30 aastat, 31-45 aastat ning 46 ja enam aastat ehk liitis vanusegrupid 46-60 ning 61 ja enam aastat, sest viimases vanusegrupis oli ainult kaks vastanut.

Enamus uurimuses osalenud raskeveokijuhtidest on keskharidusega, järgnesid kesk-eriharidusega ning põhiharidusega raskeveokijuhid. Väga vähe oli vastanute hulgas kõrgharidusega raskeveokijuhte, seetõttu liitis töö autor kõrgharidusega vastanute andmed kesk-eriharidusega vastajatega. Kõrgharidusega raskeveokijuhtide osakaal valimist on kõige väiksem ilmselt seetõttu, et autojuhi amet ei nõua kõrgharidust.

Valdav enamus vastanud raskeveokijuhtidest töötas CE-kategooria raskeveokitel, vaid 11,9% töötas C-kategooria raskeveokitel. Pooled vastanutest ei oma ADR tunnistust, järgneb ADR tunnistust omavad, kuid harva kasutavad. ADR tunnistust omavad, kuid ei kasuta kolmandik vastanutest ning pidevalt veavad ohtlikke veoseid 9,5% vastanud raskeveokijuhtidest. Töö autor liitis analüüside läbiviimisel ADR tunnistuse grupid „ei ole“ ja „on, kuid ma ei kasuta seda“, kuna sisuline tähendus on samaväärne ning grupid „on, kuid ma kasutan seda harva“ ja „on, ma kasutan seda tihti“, sest viimases grupis oli vastanuid vähe.

Veerand vastanutest olid vastamise hetkeks töötanud raskeveokijuhina 16-20 aastat, järgnesid 11-15 aastase, kuni 5 aastase ja 6-10 aastase tööstaažiga raskeveokijuhid. Vähim vastanuid oli kõrgeima ehk 21 ja enam aastat tööstaažiga raskeveokijuhtide seas.

Eelnevast selgub, et valim on mitmekesine ning võimaldab sotsiaal-demograafiliste tunnuste lõikes läbi viidud analüüse sisukalt tõlgendada.

Järgnevas alapeatükis viib töö autor andmetöötlusprogrammi Excel kasutades läbi kirjeldava statistika analüüsi tajutud stressi skaala ja tööstressorite klastrite lõikes ehk leiab miinimum- ja maksimumväärtused, aritmeetilise keskmise, mediaani ning standadhälbe. Analüüsist selgub, kui kõrge on raskeveokijuhtide poolt tajutud tööstressi, millised stressorid tekitavad enim või vähim probleeme ning kuivõrd varieeruvad vastajate hinnangud. Seejärel teostab töö autor statistilise andmeanalüüsi paketti SPSS 20.0 kasutades valimi väiksusest lähtuvalt mitteparameetrilise dispersioonanalüüsi ehk Kruskal Wallise ja Mann Whitney U testid selgitamaks raskeveokijuhtide antud hinnanguid tajutud tööstressile ja tööstressoritele sotsiaal-demograafiliste tunnuste lõikes.

Uurimaks, millised seosed on tajutud stressi skaala ning tööstressorite vahel, kasutas töö autor valimi väiksusest lähtuvalt mitteparameetrilist Spearman'i korrelatsioonikordajat. Mida lähemal on Spearmani korrelatsioonikordaja ühele, seda tugevam on uuritavate tunnuste seos. Statistiliselt olulised seosed on määratletud olulisuse nivool 0,01 ja 0,05, positiivselt ja negatiivselt tugevad seosed on vastastikused ehk kui üks tunnus mõjutab teist positiivselt, siis kehtib ka vastupidine olukord (üks väide võib mõjutada teist ka negatiivselt).

## **2.2. Tööstressi ja tööstressorite tajumine raskeveokijuhtide seas**

Järgnevas alapeatükis tutvustab töö autor esmalt kirjeldava statistika analüüsi tulemusi ehk tajutud stressi skaala ja tööstressorite klastrite kirjeldavaid arvkarakteristikuid. Tulemused on kirjas järgnevas tabelis 2.4. Kõnealusest tabelist on näha, et raskeveokijuhtide poolt tajutud tööstress (2,69) ei ole väga kõrge, kuid tekitab siiski probleeme. Seega võib järeldada, et uurimuses osalenud raskeveokijuhid kogevad tööstressi ning ettevõtete juhtidel tuleb võtta tarvitusele meetmed tööstressi vähendamiseks. Nagu eelpool öeldud, on üheks võimaluseks uurida, millised on stressorid põhjustavad raskeveokijuhtide hulgas tööstressi.

**Tabel 2.4.** Tajutud stressi skaala ning tööstressorite kirjeldavad arvkarakteristikud

| Arvkarakteristikud /<br>Stressorid, tajutud tööstress | Miinum | Maksimum | Keskmine | Mediaan | Standard-<br>hälve |
|---|--------|----------|----------|---------|--------------------|
| Roll ↑  | 2,75   | 5,00     | 4,01     | 4,25    | 0,81               |
| Iseseisev otsustuspädevus ja<br>töökaaslaste toetus ↑ | 1,43   | 4,71     | 3,37     | 3,36    | 0,70               |
| Töö poolt esitatud nõuded ↑                           | 1,00   | 4,67     | 2,78     | 2,67    | 0,82               |
| Sotsiaalne tugisüsteem ↑                              | 1,50   | 5,00     | 3,40     | 3,50    | 0,85               |
| Kontroll ja juhtide toetus ↑                          | 1,00   | 4,57     | 3,04     | 3,29    | 0,82               |
| Töökiusamine ↑  | 1,40   | 4,70     | 2,98     | 2,80    | 0,84               |
| Tajutud stressi skaala ↓                              | 1,64   | 3,79     | 2,69     | 2,79    | 0,53               |

↑ - kõrgem hinnang, parem tulemus, ↓ - kõrgem hinnang, halvem tulemus.

Allikas: (autori koostatud).

Tööstressorite mõõtmisel saadud tulemusi tõlgendatakse järgmiselt – mida kõrgem tulemus, seda parem olukord. Kõrgeima keskmise saavutas klaster „roll“ (4,01), seega võib väita, et uurimuses osalenud raskeveokijuhid mõistavad hästi, millised on nende tööülesanded, kuidas neid täita ning milliseid pingutusi neilt tööl oodatakse. Üsna kõrge keskmine on ka klastril „sotsiaalne tugisüsteem“ (3,40), seetõttu võib järeldada, et vastanud raskeveokijuhid saavad tööprobleemi ilmnemisel pöörduda abi saamiseks oma juhi poole ning töökaaslased toetavad neid probleemide lahendamisel. Nad saavad oma tööle toetavat tagasisidet ning toimib ka omavaheline informatsiooni vahetus, milles arutatakse organisatsioonis toimuvaid ümberkorraldusi ning sellega kaasnevat.

Sarnase tulemuse saavutas ka klaster „iseseisev otsustuspädevus ja töökaaslaste toetus“ (3,37) ehk vastanud raskeveokijuhtide töökaaslased toetavad neid ning omavaheline suhtumine on lugupidav. Samuti saavad raskeveokijuhid otsustada, millal teha puhkepause ning lähtuvalt sellest oma tööaega korraldada, mõistavad kogu organisatsiooni eesmärgid ning juhid informeerivad neid läbiviidavatest ümberkorraldustest. Ilmselt kehtib vastanud raskeveokijuhtide hulgas põhimõte „üks kõigi, kõik ühe eest“, mida võib järeldada iseseisvusele ja töökaaslaste toetusele viitavate väidete koondumine ühte klastrisse ehk kui ühel raskeveokijuhil on mure, siis teised toetavad teda ning seetõttu võtavad ka ettevõtete juhid raskeveokijuhtide arvamust rohkem kuulda.

Mõnevõrra halvemad näitajad on järgnevalt kirjeldatud tööstressorite klastritel. Klastri „kontroll ja juhtide toetus“ (3,04) keskmise põhjal võib järeldada, et töötempo ei saa raskeveokijuhid tihti kaasa rääkida ega tööaega paindlikult korraldada, samuti ei ole ettevõtete juhid väga aldis raskeveokijuhtidega suhtlema. Vaadeldes klastreid „iseseisev otsustuspädevus ja töökaaslaste toetus“ ning „kontroll ja juhtide toetus“ võib märgata, et mõlemasse klastrisse on koondunud kontrolli ning tööalast iseseisvust hindavad väited. Magistritöö autor arvab, et raskeveokijuhtide ühtehoidmise ning toetuse tulemusena saavad raskeveokijuhid rohkem määrata oma puhkeaega (kuigi puhkeaeg on määratud ka seadusega) ning juhiga ümberkorraldustega seotud probleemidest vestelda, kuid juhid ise ei näita initsiatiivi, et raskeveokijuhtidega suhelda ehk ilmselt peavad raskeveokijuhid alati ise vahetu juhi poole pöörduma, et vajalikku informatsiooni saada ning tööalastest probleemidest rääkida. Töötempo, tööle tulemise ning tööle lahkumise kellaajad määravad siiski logistikud ehk koorma ja marsruudi osas raskeveokijuht kaasa rääkida ei saa.

Klastri „töökiusamine“ keskmise näitaja põhjal (2,98) võib järeldada, et raskeveokijuhid tajuvad tööl pingeid ja vaenu ning töökiusamist. Klastrisse on koondunud ka töö nõuetega seonduvad väited, mistõttu võib järeldada, et raskeveokijuhid tajuvad tööalase kiusamisena ka seda, kui nende töökoormus on liiga suur ning seetõttu ei suuda nad tähtaegadest kinni pidada ja nendele antavad tööülesanded on vastuolulised, mis omakorda viib ületundide tegemiseni. Halvim keskmine näitaja on klastril „töö poolt esitatud nõuded“ (2,78), mis kinnitab klastrist „töökiusamine“ töö nõuetega seotud väiteid. Raskeveokijuhid peavad töötama väga kiiresti ja intensiivselt ning nad ei saa tihti ise otsustada, mida nad tööl teevad ehk neil ei ole sõnaõigust koorma ja marsruudi osas, nagu selgus ka klastri „kontroll ja juhtide toetus“ keskmistest näitajatest.

Eelnevate tulemuste valguses pakub huvi, mil määral tööstressi tase ja tööstressorid erinevalt sõltuvalt vastanud raskeveokijuhtide taustast. Sellest lähtuvalt toob autor välja mitteparameetrilise dispersioonanalüüsi tulemused sotsiaal-demograafiliste ehk grupeerivate tunnuste lõikes. Peatükis 2.1. selgus, et kõik vastanud on mehed. Kruskal-Wallisega mitteparameetrilises testis, kus grupeerivaks tunnuseks „vanus“ statistiliselt oluliselt erinevusi välja ei tulnud (vt lisa 5) ehk erinevas vanuses raskeveokijuhid tajuvad tööstressi ning tööstressoreid sarnaselt.

Kruskal-Wallise mittepameetrisest testist (vt tabel 2.5.), kus grupeerivaks tunnuseks „haridus“, ilmnes statistiliselt oluline erinevus olulisuse nivool 0,05 klastri „roll“ lõikes. Selgub, et kõige paremini mõistavad oma rolli organisatsioonis kesk-eri- ja kõrgharidusega raskeveokijuhid (4,55) ning halvim arusaam tööga seotud rollist on põhiharidusega raskeveokijuhtidel (3,57).

**Tabel 2.5.** Tööstressi ja tööstressorite tajumine sõltuvalt haridustasemest

| Stressorid   | Haridusgruppide keskmised (standardhälve) |             |                | Olulisuse tõenäosus (Kruskal Wallis) |
|--|---|-------------|----------------|--------------------------------------|
|  | Põhi                                      | Kesk        | Kesk-eri, kõrg |                                      |
| Vastanute arv (abs)                                | 7   | 18          | (15) 16        |                                      |
| Tajutud stressi skaala ↓                           | 2,63 (0,47)                               | 2,70 (0,55) | 2,69 (0,59)    | 0,88                                 |
| Roll ↑   | 3,57 (0,70)                               | 3,75 (0,79) | 4,55 (0,62)    | <b>0,01*</b>                         |
| Iseseisev otsustuspädevus ja töökaaslaste toetus ↑ | 3,02 (0,59)                               | 3,52 (0,62) | 3,41 (0,80)    | 0,17                                 |
| Töö poolt esitatud nõuded ↑                        | 2,76 (0,88)                               | 2,63 (0,64) | 2,92 (,099)    | 0,45                                 |
| Sotsiaalne tugisüsteem ↑                           | 3,25 (0,96)                               | 3,49 (0,85) | 3,34 (0,87)    | 0,58                                 |
| Kontroll ja juhtide toetus ↑                       | 3,39 (0,59)                               | 3,17 (0,81) | 2,72 (0,86)    | 0,16                                 |
| Töökiasamine ↑                                     | 2,60 (0,53)                               | 3,06 (0,84) | 3,06 (0,97)    | 0,37                                 |

↓ - kõrgem hinnang, halvem tulemus, ↑ - kõrgem hinnang, parem tulemus. Skaalal 1-5: väited 1 – 23: 1 – mitte kunagi, 2 – harva, 3 – mõnikord, 4 – sageli, 5 – alati; väited 24 – 35: 1 – ei nõustu üldse; 2 – pigem ei nõustu; 3 – nii ja naa; 4 – pigem nõustun; 5 – nõustun täiesti. \*-tulemus on statistiliselt oluline olulisuse nivool 0,05.

Allikas: (autori koostatud).

Mann Whitney U mittepameetriselt testist, kus grupeerivaks tunnuseks raskeveoki kategooria, statistiliselt olulisi erinevusi välja ei tulnud (vt lisa 6). See on üllatav, magistr töö autor eeldas, et seonduvalt raskeveokite erinevatest mõõtmetest ning kaalust võib tööstressi ja tööstressorite tajumisel erinevusi esineda. Mann Whitney U mittepameetrisest testist, kus grupeerivaks tunnuseks ADR tunnistuse olemasolu ning selle kasutamise tihedus, ilmnes statistiliselt olulisi erinevusi olulisuse nivool 0,05. Peatükis 2.1. mainitust lähtuvalt liitis töö autor ADR tunnistuse grupid „ei ole“ ja „on, kuid ma ei kasuta seda“, ning grupid „on, kuid ma kasutan seda harva“ ja „on, ma kasutan seda tihti“ ning statistiliselt olulised erinevused ilmnid tööstressi tajumisel ning klastri „iseseisev otsustuspädevus ja töökaaslaste toetus“ lõikes. Järgnevalt tabelist 2.6. selgub, et raskeveokijuhtide, kel ei ole või kes ei kasuta ADR tunnistust, tajutav tööstress on kõrgem (2,83) kui ohtlikke veoseid vedavatel raskeveokijuhtidel (2,35). Tulemus on üllatav, sest ohtlikke veoseid vedavatel raskeveokijuhtide vastutus on



suurem ning tööõnnetuse korral on tagajärjed keskkonnale tõsisemad. Võib-olla on põhjus selles, et valmis olevad ohtlikke vedusid teostavad raskeveokijuhid töötavad ühes organisatsioonis ning see organisatsioon hoolib nendest rohkem võrreldes teiste valimis osalenud organisatsioonidega ning tagab neile parema töökeskkonna. Seda oletust toetab klatri „iseseisev otsustuspädevus ja töökaaslaste toetus“ statistiline erinevus, kus ADR tunnistust mitteomavate või mitte kasutatavate raskeveokijuhtide keskmine näitaja on madalam (3,18) ohtlikke vedusid teostavatest raskeveokijuhtidest (3,89). Sellest võib järeldada, et ohtlikke veoseid vedavad raskeveokijuhid aitavad ja toetavad üksteist rohkem, saavad vabamalt otsustada puhkepauside sageduse ja töökorralduse osas ning on paremini kursis ümberkorraldustega ja organisatsiooni eesmärkidega.

**Tabel 2.6.** Tööstressi ja tööstressorite tajumine sõltuvalt ADR tunnistusest

| Stressorid   | ADR tunnistuse keskmised<br>(standardhälve) |                                      | Olulisuse<br>tõenäosus<br>(Kruskal Wallis) |
|--|---|--------------------------------------|--|
|  | Ei ole / On, ei kasuta                      | On, kasutan harva / kasutan pidevalt |  |
| Vastanute arv (abs)                                | (28) 29                                     | 12                                   |  |
| Tajutud stressi skaala ↓                           | 2,83 (0,52)                                 | 2,35 (0,41)                          | <b>0,01*</b>                               |
| Roll ↑   | 3,91 (0,77)                                 | 4,31 (0,87)                          | 0,13                                       |
| Iseseisev otsustuspädevus ja töökaaslaste toetus ↑ | 3,18 (0,68)                                 | 3,89 (0,44)                          | <b>0,00*</b>                               |
| Töö poolt esitatud nõuded ↑                        | 2,74 (0,78)                                 | 2,83 (0,94)                          | 0,97                                       |
| Sotsiaalne tugisüsteem ↑                           | 3,29 (0,84)                                 | 3,63 (0,90)                          | 0,19                                       |
| Kontroll ja juhtide toetus ↑                       | 2,97 (0,86)                                 | 3,19 (0,76)                          | 0,54                                       |
| Töökiasamine ↑                                     | 2,98 (0,77)                                 | 2,99 (1,06)                          | 0,92                                       |

↓ - kõrgem hinnang, halvem tulemus, ↑ - kõrgem hinnang, parem tulemus. Skaalal 1-5: väited 1 – 23: 1 – mitte kunagi, 2 – harva, 3 – mõnikord, 4 – sageli, 5 – alati; väited 24 – 35: 1 – ei nõustu üldse; 2 – pigem ei nõustu; 3 – nii ja naa; 4 – pigem nõustun; 5 – nõustun täiesti. \*-tulemus on statistiliselt oluline olulisuse nivool 0,05.

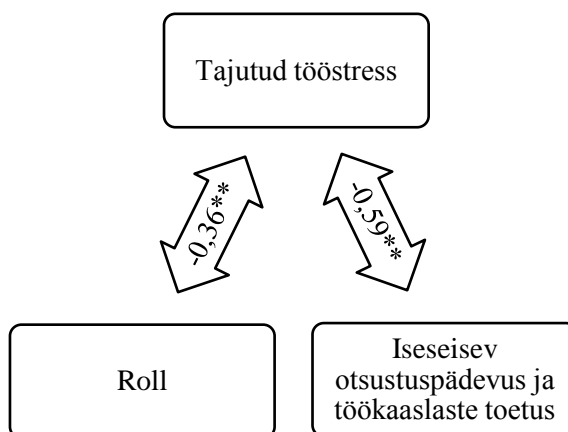
Allikas: (autori koostatud).

Kruskal Wallise mitteparameetrilisest testist, kus grupeerivaks tunnuseks tööstaaz, statistiliselt olulisi erinevusi ei ilmnenud (vt lisa 7) ehk erineva tööstaaziga raskeveokijuhid tajuvad tööstressi ning tööstressoreid sarnaselt. Dispersioonanalüüsi tulemusest selgus, et enim probleeme valmistas põhiharidustega raskeveokijuhtidele oma rolli mõistmine organisatsioonis ning ADR tunnistust mitte omavate või mitte kasutatavate raskeveokijuhtidele tööstressi tase oli keskmisest kõrgem samas kui

ohtlikke veoseid vedavate raskeveokijuhtide tööstress oli keskmisest madalam. ADR tunnistust mitte omavatele või mitte kasutavatele raskeveokijuhtidele valmistas probleeme ka iseseisev otsustuspädevus ning suhted töökaaslastega.

Nüüd, mil on teada, kui kõrge on raskeveokijuhtide tööstressi tase ning millised stressorid tasutatunnuste lõikes valmistavad enim raskeveokijuhtidele probleeme, huvitab käesoleva magistritöö autorit, kuivõrd tööstressorid panustavad tööstressi taseme tõusu. Selleks viiakse läbi korrelatsioonanalüüs tajutud stressi skaala ja tööstressorite vahel. Koondtabel Spearman'i korrelatsioonikordajatega on välja toodud lisa 8.

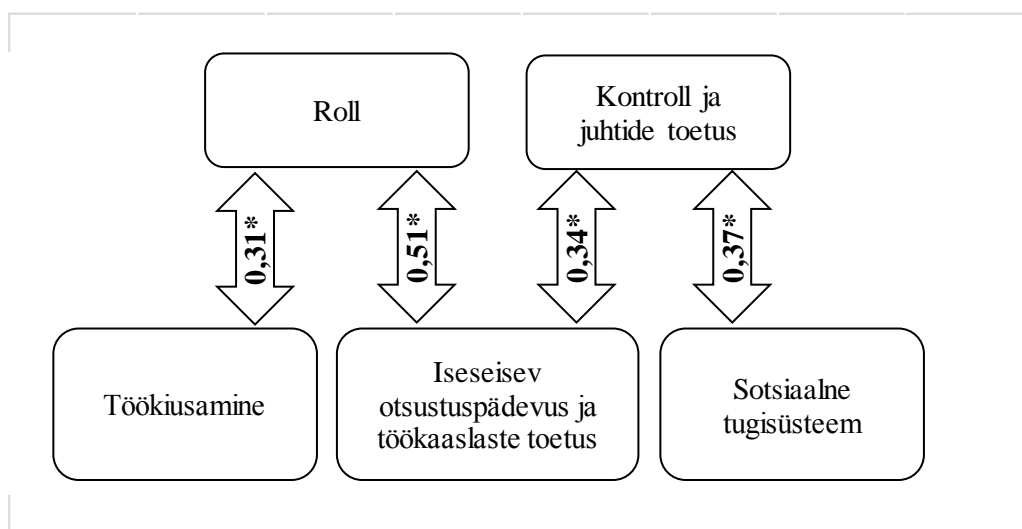
Korrelatsioonanalüüsi tabelist selgub, et negatiivsed keskmise tugevusega seosed ilmnevad tajutud stressi skaala ning klastrite „roll“ ( $-0,36^{**}$ ) ja „iseseisev otsustuspädevus ja töökaaslaste toetus vahel“ ( $-0,59^{**}$ ), seos on välja toodud joonisel 2.1. Seosest järeldub, et raskeveokijuhid, kes mõistavad oma tööülesandeid, isiklikke ja organisatsiooni eesmärke, saavad teha piisavalt puhkepause ning peavad oma töökaaslastest lugu, tööstress on madalam võrreldes vastupidises olukorras olevate ametikaaslastega.



**Joonis 2.1.** Negatiivsed seosed tajutud stressi skaala ning tööstressorite „roll“ ja „iseseisev otsustuspädevus ja töökaaslaste toetus“ vahel. \*\* - tulemus on statistiliselt oluline olulisuse nivool 0,01 (autori koostatud).

Positiivsed keskmise tugevusega seoseid ilmnevad klastrite „roll“, „töökiusamine“, „iseseisev otsustuspädevus ja töökaaslaste toetus“, „kontroll ja juhtide toetus“ ja „sotsiaalne tugisüsteem“ vahel. Klaster „roll“ on seotud klastritega „töökiusamine“

(0,31\*) ja „iseseisev otsustuspädevus ja töökaaslaste toetus“ (0,51\*), seosed on välja toodud joonisel 2.2. Seosest võib järeldada, et raskeveokijuhid, kes mõistavad, millised on nende tööülesanded ning kuidas neid täita, saavad vabamalt otsustada oma puhkepauside üle, nende lävimine töökaaslastega on lugupidavam ning probleemide korral töökaaslased aitavad ja toetavad neid. Samuti on neil parem ülevaade organisatsiooni üldistest eesmärkidest. Ka on parem rollimõistmine seotud töökiusamisega ehk oma rollist organisatsioonis mõistvad raskeveokijuhid tunnetavad, et nende suhted tööl on paremad, neid kiusatakse ja ahistatakse vähem ning neilt nõutakse vähem vastuoluliste ülesannete täitmist. Klaster „kontroll ja juhtide toetus“ on positiivselt seotud klastritega „iseseisev otsustuspädevus ja töökaaslaste toetus“ (0,34\*) ja „sotsiaalne tugisüsteem“. Seosest võib järeldada, et toetava ja töötajatega suhtleva juhi olemasolul organisatsioonis on raskeveokijuhtidel suurem võimalus iseseisvalt oma tööaega suunata ning nende suhted töökaaslastega on soojemad, toetavamad ja lugupidavamad. Samuti näitab seos, et organisatsioonis on toimiv sotsiaalne tugisüsteem, mille tulemusena organisatsioonisisene informatsioon liigub paremini ning raskeveokijuhid saavad tehtud tööle ka positiivset tagasisidet, mis omakorda loob hea ja pingevaba töökeskkonna.



**Joonis 2.2.** Positiivsed seosed tööstressorite „roll“, „töökiusamine“, „iseseisev otsustuspädevus ja töökaaslaste toetus“, „kontroll ja juhtide toetus“ ja „sotsiaalne tugisüsteem“ vahel. \* - tulemus on statistiliselt oluline olulisuse nivool 0,05 (autori koostatud).

Käesolevast alapeatükist selgus, et uurimuses osalenud raskeveokijuhtide tööstress ei ole väga kõrge, kuid tähelepanu tuleb sellele siiski pöörata ning ettevõtete juhid peaksid

kasutama tööstressi ennetavaid ja vähendavaid meetmeid, arvestades käesolevas uurimuses välja tulnud probleemsete stressoritega. Probleem on eelkõige tööalase rolli ebaselgus madalama haridustasemega raskeveokijuhtide hulgas ning üldiselt vähene iseseisev otsustuspädevus seonduvalt töö korraldamisega ja töökaaslaste vahelised suhted.

### **2.3. Järeldused raskeveokijuhtide tööstressi uuringust ning ettepanekud tööstressi vähendamiseks ja ennetamiseks**

Käesolevas magistritöös käsitles autor tööstressi raskeveokijuhi ametist lähtuvalt. Käesolevas alapeatükis tuuakse kokkuvõtvalt välja, milline on raskeveokijuhtide poolt tajutud tööstressi tase ning millised tegurid tekitavad nende hulgas probleemi, sealhulgas lähtutakse sotsiaal-demograafilistest tunnustest ning stressorite ja tööstressi vahelistest seostest. Läbi viidud uuringust lähtuvalt tehakse järeldused ja ettepanekud, kuidas vähendada tööstressi raskeveokijuhtide seas.

Alapeatükist 2.2. selgus, et uuringus osalenud raskeveokijuhtide tajutud tööstress ei ole väga kõrge, siiski tuleb sellele pöörata tähelepanu ning võimalusel vähendada ja elimineerida võimalikult palju stressi tekitavaid tööstressoreid. Esmalt uuriti, milliseid keskmisi hinnanguid andsid raskeveokijuhid tööstressoritele üldiselt. Positiivsena selgus, et uuringus osalenud raskeveokijuhid mõistavad hästi oma rolli organisatsioonis ehk nendele on selge, mida neilt oodatakse, millised on nende ja organisatsiooni eesmärgid ja ülesanded ning kuidas neid täita. Tulemus on ootuspärane, ka teoreetilises osas läbitöötatud uuringutest ei toodud välja rolliga seonduvaid probleeme raskeveokijuhtide seas.

Positiivsena tuleb veel välja, et uuringus osalenud raskeveokijuhid hindasid üsna kõrgelt tööstressorite klastreid „iseseisev otsustuspädevus ja töökaaslaste toetus“ ja „sotsiaalne tugisüsteem“. Neil on üsna suur sõnaõigus selle osas, kuidas nad töötavad ja millal saavad puhkepausi teha ning kuidas nende töö on seotud organisatsiooni üldiste eesmärkidega. Erinevatest uuringutest on siiski selgunud, et raskeveokijuhtide üks enam levinud tööstressoreid on siiski väsimus, sest nad ei saa tiheda ajagraafiku tõttu ise väga tihti valida, millal puhkepause teha (Fournier *et al* 2007: 219; Perttula *et al* 2011: 512;

Shattell *et al* 2010: 563; Moreno *et al* 2006: 1301), seega käesolev uuring ei kinnita teooriast tulenevat eeldust. Käesolevast uuringust selgus, et rasketel hetkedel töökaaslased aitavad ja toetavad raskeveokijuhte ning üksteisesse suhtutakse lugupidamisega. Samuti on neil võimalik vahetutelt juhtidel saada informatsiooni tööga seotud ümberkorralduste kohta, juhid aitavad neil lahendada tööga seotud probleeme ning annavad nende tööle toetavat tagasisidet. Kanadas läbi viidud uuring toetab käesoleva uuringu tulemusi, milles selgub, et raskeveokijuhtide omavaheline sotsiaalne toetus on väga hea (Fournier *et al* 2007: 215). Positiivne on tõdeda, et uuringus osalenud raskeveokijuhtide omavaheline suhtlemine on lugupidav ning töökaaslastena toetavad ja aitavad nad üksteist suurel määral.

Mõnevõrra halvemaks on hinnatud klastrit „kontroll ja juhtide toetus“. Üsna tihti ei saa uuringus osalenud raskeveokijuhid oma töötempo kaasa rääkida ja tööaega paindlikult korraldada. Ka teoreetilises peatükis kirjeldatu kinnitab, et Euroopa Liidu maismaatranspordi sektori töötajatest 63,7% ei ole võimalust töötempo kaasa rääkida (Tissot, Poly 2011: 16). Samuti ütlevad Kanada raskeveokijuhid, et neile on teada tööle minemise aeg, kuid enamus kordadest nad ei tea, kui pikaks tööpäev realselt kujuneb ning millisel kellaajal nad koju jõuavad (Fournier *et al* 2007: 215), seega on kontrolliga seonduv potentsiaalne tööstressor raskeveokijuhtide seas ka mujal maailmas. Käesoleva uuringu tulemustest selgus ka, et ettevõtete juhid ei küsi üsna tihti raskeveokijuhtide arvamust, enne kui nad hakkavad organisatsioonis muutusi läbi viima, ka ei innusta vahetud juhid neid tööl piisavalt ning tihtipeale ei saa raskeveokijuhid vahetute juhtidega arutada, mis neid tööl häirib. Kahjuks ei kajastanud teoreetilises läbi töötatud uuringud juhtide ja raskeveokijuhtide vahelisi suhteid, seetõttu ei oska käesoleva töö autor hinnata, millised on suhted juhtidega mujal maailmas. Ettepanekud tööstressi vähendamiseks seonduvalt kontrolli ja juhtide toetusega on välja toodud tabelis 2.7.

Käesolevast uuringust selgus, et madal hinnang anti klastrile „töökiusamine“ ehk raskeveokijuhid tajuvad sageli töökiusamist. Nad leiavad, et suhted töökohal on pingelised ning töökaaslaste vahel esineb pingeid ja vaenu. Tulemus on vastuoluline, sest eelnevalt tuli välja, et sotsiaalne tugisüsteem raskeveokijuhtide seas on tugev ning nad suhtuvad üksteisesse lugupidamisega ja võimaluse korral aitavad ja toetavad. Samas kirjeldavad ka erinevad uuringud, et raskeveokijuhtide töös esineb vägivalda ja

konflikte omavahel, klientidega ja kolmandate osapooltega. Kirjeldatud on diskrimineerimist, verbaalset kiusamist ning lausa kallaletunge ja röövimisi (Shattell *et al* 2010: 562; Williamson 2009: 417; Jovanović 2008: 56).

Käesoleva töö autor arvab, et siinkohal on raskeveokijuhid mõelnud hoopis suhteid logistikutega. Arvamust kinnitab töökiusamise klastrisse koondunud väited, mis hindavad, et kiusamise põhjuseks on raskeveokijuhid hinnanud vastuoluliste ülesannete täitmise, mida erinevad osapooled neilt nõuavad. Samuti ilmneb, et neil ei ole võimalik tähtaegadest kinni pidada, sest ajalised nõuded on ebarealistlikud ning oma tööülesandeid piisavalt tähelepanelikult täita, sest neil on liiga palju tööd, nad peavad tegema ületunde ja ei saa piisavalt puhkepause. Kuigi eelnevalt tuleb välja, et raskeveokijuhid saavad ise otsustada, millal nad teevad puhkepausi, ei saa nad ilmselt praegust tulemust arvestades teha puhkepause nii tihti kui tarvis. Ilmneb ka, et logistikud koormavad raskeveokijuhte liiga palju ning seetõttu nad ei jõua kaupa tähtajaliselt kohale toimetada ja peavad tegema ületunde. Teoreetilisest peatükist ilmneb samuti, et tööandja sunnib raskeveokijuhte töötama rohkem tunde, kui seadusega ette nähtud (Sabbagh-Ehrlich *et al* 2005: 111), seetõttu lüheneb ka nende puhke- ning vaba aeg, mille tulemusena on raskeveokijuhid väsinud ja kurnatud.

Raskeveokijuhid tajuvad ka, et tööga seotud olukordades esineb nende vastu suunatud vaimset või füüsilist vägivalda. Ilmselt on see tingitud ülekoormusest ning on olnud juhuseid, kus kliendid, kes ei ole kaupa õigeaegselt kätte saanud, kohtlevad seetõttu raskeveokijuhte halvasti. Teoreetilises peatükis tuuakse samuti välja, et raskeveokijuhidel on klientidega konflikte (Shattell *et al* 2010: 562; Williamson 2009: 417; Jovanović 2008: 56) ning kliendid suhtuvad neisse lugupidamatult (Shattell *et al* 2010: 562). Tambur ja Vadi leidsid Eestis läbi viidud uuringust, et 20,6% transpordivaldkonna vastanustest tajusid, et nad on töökiusamine ohvrid (Tambur, Vadi 2010: 12). Töökiusamise tagajärjel tekkinud tööstressi vähendamiseks on välja toodud ettepanekud tabelis 2.7.

Kõige probleemsemaks hindavad raskeveokijuhid klastrit „tööga poolt esitatud nõuded“ ehk nad peavad tihti töötama väga kiiresti ja intensiivselt ning nad ei saa otsustada, mida nad tööil teevad. Tulemust kinnitavad eelnevad, töökiusamisega seotud madalad hinnangud. Logistikud määravad raskeveokijuhtidele liiga palju kaubavedusid ning ei

aruta nendega eelnevalt läbi, kas raskeveokijuht on nõus konkreetset kaupa tarnima või marsruuti läbima, samuti ei uurita, kas raskeveokijuhtide töökoormus võib olla liiga suur. Erinevatest uuringutest selgub, et tööga seotud nõuded põhjustavad enim raskeveokijuhtides tööstressi. Ka mujal maailmas on raskeveokijuhtide töötunnid ebaregulaarsed, nende tööpäevad on pikad ning neil lasub tugev ajasurve (Fournier *et al* 2007: 215; Perttula *et al* 2011: 512; Shattell *et al* 2010: 563; Williamson 2009: 426; Friswell, Williamson 2010: 2070; Bernard *et al* 2000: 23; Apostolopoulos 2013: 120; Moreno *et al* 2006: 1301; Sabbagh-Ehrlich *et al* 2005: 111). Euroopa Liidu uuringust tuleb välja, et maismaatranspordi sektori töötajad töötavad keskmisest rohkem ka laupäeviti ja pühapäeviti ning teevad ületunde, samuti saavad nad vähem otsustada, mida nad tööl teevad (Tissot, Poly 2011: 16). Töö nõuetega seonduva potentsiaalse tööstressi vähendamiseks on välja toodud ettepanekud järgnevas tabelis 2.7.

**Tabel 2.7.** Tööstressorite hinnangutest lähtuvad ettepanekud

| Tulemus   | Ettepanek   |
|---|---|
| Üsna tihti ei ole raskeveokijuhtidel kontrolli oma töö üle ning juhid ei toeta neid piisavalt (vt tabel 2.4.) | <ul style="list-style-type: none"> <li>logistikud arvutavad raskeveokijuhtidega töökorralduse läbi ning lasevad neil võimaluse korral ise töötempo valida</li> <li>vahetut juhid annavad pidevalt raskeveokijuhtidele konstruktiivset tagasisidet</li> <li>ettevõtete juhid kaasavad ka raskeveokijuhid muutuste planeerimisse, küsides neilt muutustega seoses arvamust, informeerides neid õigeaegselt ning teadvustades neile muutustega seotud mõjusid, vajadusel suunama koolitustele</li> </ul> |
| Raskeveokijuhid tajuvad tihti töökiusamist (vt tabel 2.4.)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>logistikud arutavad raskeveokijuhtidega töökoormusega ja marsruudiga seonduvat ning lasevad neil endil otsustada, kui tihti nad puhkepause vajavad</li> <li>vajadusel tuleb nii logistikud kui raskeveokijuhid suunata ajajuhtimise ja suhtlemisoskuste parandamiseks koolitusele</li> <li>ettevõtetes töötatakse välja tõhus süsteem kiusamise vältimiseks, oskuste puudumisel läbivad ettevõtete juhid lubamatu käitumisega toimetuleku koolituse</li> </ul> |
| Töö poolt esitatud nõuded tekitavad enim tööstressi (vt tabel 2.4.)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>logistikud planeerivad töö nii, et raskeveokijuhid oleksid suutelised seda täitma</li> <li>kiire ja tähtsa töö puhul tuleb ette teatada</li> <li>raskeveokijuhid saavad avaldada arvamust töö intensiivsuse ja tarnitava kauba osas</li> </ul>   |

Allikas: ( autori koostatud).

Järgnevalt viis käesoleva magistr töö autor läbi dispersioonanalüüsi, et leida erinevused vastajate hinnangutes sõltuvalt sotsiaal-demograafilistest tunnustest ja korrelatsioonanalüüsi, leidmaks seoseid tajutud tööstressi ja tööstressorite vahel.

Dispersioonanalüüsist selgus, et võrreldes kesk-, kesk-eri ja kõrgharidusega vastanutega tajuvad halvemini tööalast rolli põhiharidusega raskeveokijuhid, see võib mõjutada nende üldist tööstressi taset halvemuse poole. Sealhulgas näitab ka korrelatsioonanalüüs, et tööalase rolli kehv mõistmine mõjutab tajutud tööstressi taset, seos on negatiivne. Ettepanekud tööstressi vähendamiseks seoses rolli ja põhiharidusega vastanutega on toodud tabelis 2.8. Dispersioonanalüüsist selgus ka, et erinevas vanuses ning erineva tööstaažiga raskeveokijuhid tajuvad tööstressi ja tööstressoreid sarnaselt. Positiivne on tõdeda, et erinevas vanuses ja tööstaažiga raskeveokijuhtide arvamused ühtivad ning sõltuvalt vanusest või töökogemusest ei diskrimineerita töötajaid.

Ilmnes ka, et raskeveoki kategooriate lõikes tajusid vastanud tööstressi ja tööstressoreid sarnaselt. Tulemus on magistr töö autori arvates üllatav, sest sõltuvalt raskeveoki kategooriast on veokijuhtide töö mõnel määral erinev. Autor eeldas, et CE-kategooria raskeveokijuhtide tajutav tööstress on väiksem kui C-kategooria veokit juhtidel. CE-kategooria veokid on suuremad, seetõttu kasutatakse neid kauba vedamiseks terminalist-terminali või logistikakeskusesse ehk enamasti sõidavad need pikemaid vahemaid. Tõsi, CE-kategooria raskeveoki juhtimine on samuti üsna pingeline, töö on monotoonsem ning töö iseloom on staatilisem (peavad pikka aega istuma), pikemat marsruuti läbides viibitakse kodust, perest, hobidest ja sõpradest kauem eemal, piiriületusega võivad ilmned ootamatud probleemid (McDonough *et al* 2014; Fournier *et al* 2007: 219).

Linnas töötavate raskeveokijuhtide tähtajad autori hinnangul on väga tihedad, lisaks peavad nad arvestama mitmete liikluspiirangutega, näiteks tohib mõnes piirkonnas ainult konkreetsel kellaajal kaupa laadida. Sageli segab tihe liiklus kauba laadimist, seetõttu on kaasliiklejad närvilisemad ning kliendid rahulolematumad, see seab raskeveokijuhtidele lisapingeid. Käesoleva töö autori hinnangut kinnitavad mitmed läbi töötatud uuringud, milles tuuakse välja, et raskeveokijuhtide hulgas tekitab tööstressi kiires linnaliikluses (sageli ka tiptunnil) kauba laadimine, mil kaasliiklejad ja ootavad kliendid on kannatamatud ja häiritud. Tihti viibitakse tiptunni ummikus, mille tõttu ei jõua kaup tähtajaks kohale, seetõttu peab raskeveokijuht ülesandeid täitma suurel kiirusel, et kaotatud aega tasa teha (Fournier *et al* 2007: 221). Lisaks peavad linnas



töötavad raskeveokijuhid päeva jooksul tihti toimetama kohale ekstratellimusi, millega on väga kiire ning nad võrreldes pikka marsruuti sõitvate raskeveokijuhtidega saavad nad teha vähem puhkepause (McDonough *et al* 2014).

Üllatuslikult selgus dispersioonanalüüsist, et ADR tunnistust mitte omavad ja mitte kasutavad raskeveokijuhid tajuvad kõrgemat tööstressi ning nad leiavad, et nende iseseisev otsustuspädevus ja töökaaslaste poolne toetus on madalam kui ohtlikke veoseid vedavatel raskeveokijuhtidel. Kahjuks magistritöö autori poolt läbi töötatud uuringutes ei uuritud ohtlikke veoseid vedavaid raskeveokijuhte ning nende seotust tööstressiga. Magistritöö autori hinnangul on ohtlikke veoste eeskirjad väga ranged, võib-olla seetõttu on ohtlike veostega töötavate raskeveokijuhtide otsustusvabadus suurem, nad saavad rohkem otsustada puhkepauside ning töö tegemise viisi üle ning sellest lähtuvalt tajuvad nad vähem tööstressi.

Korrelatsioonanalüüsist ilmnes negatiivne seos tajutud tööstressi ning iseseisva otsustuspädevuse ja töökaaslaste toetuse vahel. Magistritöö autor järeldab, et halvemad ja lugupidamatud suhted töökaaslastega on soodsaks pinnaseks tööstressi tekkele. Samuti tõstab tööstressi taset mõistmatus organisatsiooni eesmärkide ja töö tehtavate ümberkorralduste suhtes ning sõnaõiguse puudumine selles osas, kuidas tööd või millal puhkepause teha. Ettepanekud tööstressi vähendamiseks seoses korrelatsioonanalüüsi tulemustega on välja toodud tabelis 2.8.

Korrelatsioonanalüüsist ilmnes, et roll on positiivselt seotud töökiusamise ning iseseisva otsustuspädevuse ja töökaaslaste toetusega. Kontroll ja juhtide toetus on positiivselt seotud sotsiaalse tugisüsteemi ning iseseisva otsustuspädevuse ja töökaaslaste toetusega. Teoreetilistes allikates paraku kirjeldatud seoseid ei ilmnenud. Käesolevast uuringust võib siiski järeldada, et rolli mõistvaid raskeveokijuhte kiusatakse töö ajal vähem. Magistritöö autori arvates on tulemus loogiline, sest hästi tööülesandeid täitvaid ja mõistvad töötajaid koheldakse suurema lugupidamisega, ilmselt on nad arukamad ja enesekindlamad, seetõttu kiusatakse neid vähem. Nad suudavad edukalt ise kontrollida oma tööd, seetõttu on juhtide poolne kontroll nende töö üle väiksem ning nende arvamust võetakse kuulda, nende tööle tuleb rohkem toetavat tagasisidet.

**Tabel 2.8.** Sotsiaal-demograafiliste tunnuste, tööstressi ja tööstressorite vahelistest seostest lähtuvad ettepanekud

| Tulemused  | Ettepanekud   |
|--|---|
| Põhiharidusega raskeveokijuhid tajuvad tööga seotud rolli halvemini (vt tabel 2.5.)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• kindlate tööeeskirjade välja töötamine eesmärgiga teha organisatsiooni töötajatele esitatavad nõuded võimalikult selgeks ning viia need omavahel kooskõlla</li> <li>• rolliga seonduva informatsiooni kättesaadavus nii raskeveokijuhtidele kui logistikutele, et vältida rollidest erinevat arusaamist</li> <li>• organisatsiooni töötajatele tuleb luua võimalus arutleda rolli ebaselgusega või vastukäivate rollidega seonduvaid probleeme</li> <li>• organisatsioonisisese toetava poliitika loomine töötajatele piisava toetuse pakkumiseks</li> <li>• organisatsiooni töötajaid julgustatakse kasutama oma oskusi ja võimeid ning võimaldatakse neil pidevalt tööalaselt areneda</li> </ul> |
| Tajutud tööstressi negatiivne seos rolliga ning iseseisva otsustuspädevuse ja töökaaslaste toetusega (vt joonis 2.1.)                                |   |
| Ohtlikke veostega mitte töötavad raskeveokijuhid tajuvad kõrgemat tööstressi ning madalamat otsustuspädevust ja töökaaslaste toetust (vt tabel 2.6.) | <ul style="list-style-type: none"> <li>• konkreetsete tööstressorite väljaselgitamine</li> <li>• vajadusel pakkuma oskuste arendamiseks, sealhulgas suhtlemisoskuse parandamiseks ning aja juhtimiseks koolitusi</li> <li>• välja töötama süsteemid kiusamise vältimiseks</li> <li>• nõustamisteenused</li> </ul>   |

Allikas: (autori koostatud).

Käesolevast magistritööst selgub, et töölases kontekstis on palju tööstressi põhjustavaid stressoreid (vt pt 1.1. tabelit 1.1.), raskeveokijuhtide hulgas põhjustavad enim stressi tööalaste nõuetega seonduvad stressoreid ning muutusterohke töö iseloom (vt pt 1.1. tabel 1.2.). Erineva raskusastmega tööstressi tagajärjed võivad avalduda indiviidi, organisatsiooni ja ühiskonna tasandil ning põhjustada sõltuvalt ametist mitmeid probleeme. Raskeveokijuhtide tööstress avaldub eelkõige käitumuslikul tasandil ning mõjutab nende füüsilist tervist (vt pt 1.2. tabelit 1.3.). Mitmete meetoditega on võimalik tööstressoreid vähendada või elimineerida, samuti ennetada tööstressi tekkimist ning tegeleda tööstressi käes kannatanud töötajate ravimise ja toetamisega (vt pt 1.3. joonist 1.1. ning tabeleid 1.4. ja 1.5.). Muidugi nõuab see organisatsiooni töötajate ning juhtide tihedat koostööd ja mõistmist, et ühiskonna ja organisatsiooni võimalikult eluterveks ja kasumlikuks toimimiseks tuleb töötajaid väärtustada kui organisatsiooni kõige tähtsat vara.

Empiiriline uuring andis ülevaate uuringust osalenud raskeveokijuhtide tajutavast tööstressi tasemest ning negatiivselt tajutavatest tööstressoritest. Samuti anti ülevaade,

millise taustaga raskeveokijuhid on tööstressist enam ohustatud ning millised tööga seotud stressorid on nende hulgas probleeme tekitavad. Tööstressi kaardistaja andis üldise ülevaate raskeveokijuhtide tööstressoritest, kuid paljusid raskeveokijuhtide ametiga seotud kriitilisi valdkondi, näiteks töötasu, müra ja vibratsiooni, pidev pikk eemalolek perest, kodust ja sõpradest ning uimastite ja alkoholi kasutamisega seonduvat, tööstressi kaardistaja ei käsitle. Käesoleva magistritöö autori ettepanekuid kasutades on võimalik vähendada uuringus ilmnunud raskeveokijuhtide tööstressoreid.

Raskeveokijuhtide tööstressi uurimine on käesoleva töö autori hinnangul väga oluline, seetõttu on seda tarvis veelgi põhjalikumalt käsitleda. Edasiste uuringute tarbeks võib lisaks küsimustikule kasutada ka teisi andmete kogumise meetodeid, näiteks individuaalseid ja fookusgrupi intervjuusid. Kanadas on väga põhjalikult raskeveokijuhtide tööstressile lähenetud, kindlasti tasub edaspidistes uuringutes arvestada Kanada uurijate meetoditega. Samuti tuleb edasistesse uuringutesse kaasata maanteetranspordiga tegelevate ettevõtete juhid ja logistikud ning uurida, millised on nende seisukohad seoses raskeveokijuhtide tööstressiga.

## KOKKUVÕTE

Tööstress on väga oluline teema, selle uurimisele on tänapäeval palju tähelepanu pööratud. Sellest hoolimata on mõned ametid, mille kontekstis ei ole tööstressile pööratud nii palju tähelepanu, kui tarvis näiteks raskeveokijuhtide tööstressi uurimiseks on läbi viidud väga vähe uuringuid. Tööstressi olemuse, tööstressorite ja tööstressi tagajärgede tuvastamiseks ning ennetamiseks, vähendamiseks ja elimineerimiseks on oluline tõsta organisatsiooni juhtide ja töötajate teadlikkust antud valdkonnas. Tööstress on kogum emotsionaalseid, kognitiivseid, käitumuslikke ja füsioloogilisi reaktsioone, mis on seotud töö sisu, töökorralduse ja töö keskkonnaga.

Mitmed autorid on tööstressorite uurimiseks välja töötanud erinevaid võimalusi. Neist sisukaimad tööstressorite mudelid on koostanud Bloisi koos kaasautoritega, Cooper ja Marshall, Suurbritannia tööohutuse ja töötervishoiu amet (HSE) ning Karasek koos kaasautoritega. Raskeveokijuhtide tööstressorite tuvastamiseks sobib käesoleva töö autori arvates enim HSE tööstressi mudel, mille järgi jaotatakse tööstressorite valdkonnad seitsmeks: töö nõudmised, kontroll, juhtide toetus, töökaaslaste toetus, suhted töö, roll ja muutuste juhtimine organisatsioonis. Mudeli eelis võrreldes teistega on tähelepanu pööramine töökiusamisele, samuti põhjalik toetuse ja muutuste käsitlemine. Mudeli puudus on töötasu ning füüsilise töökeskkonna mittekäsitlemine. Raskeveokijuhtide seas läbi viidud uuringutest selgus, et suurimad tööstressorid on ebaregulaarsed töötunnid, pikad tööpäevad, tugev ajasurve ning väsimus ja kurnatus.

Mitmed autorid on jaganud tööstressi tagajärjed kaheks – individuaalseteks ja organisatsiooniga seonduvateks. Paljude autorite käsitlustes tuuakse välja indiviidi tööstressi tagajärjed kolmest aspektist lähtuvalt, eristatakse füüsilisi, psühholoogilisi ja käitumuslikke tagajärgi. Organisatsiooniga seotud tagajärgedena tuuakse muuhulgas välja töötulemuslikkuse ja tootlikkuse vähenemine, organisatsiooni sisesed konfliktid, sagenenud töölt puudumised ja klientide rahulolematuse. Eesti tööinspeksioon on lisaks eelnevale välja toonud ka tööstressi tagajärjed ühiskonnale, sealhulgas suurenenud

agressiivsus, täiendavad kulutused pensioni- ja ravikindlustussüsteemis ning ühiskonna tootlikkuse vähenemine. Erinevatest raskeveokijuhtide seast läbi viidud uuringutest toodi välja tööstressi tagajärjed individuaalsest aspektist lähtuvalt, tagajärgi organisatsiooni ja ühiskonna tasandil ei uuritud. Uuringutest ilmneb, et raskeveokijuhtide hulgas esineb tihti depressiooni ja vaimset kurnatust, samuti tuuakse välja tööstressi tagajärjel tekkinud kahjulikke käitumuslikke harjumusi.

Ongori ja Agolla, Leka koos kaasautoritega ning Kanada Laval'i ülikool toovad välja kolmetasandilise tööstressi ennetamise ja vähendamise meetodi, milles käsitletakse tööstressi juhtimist individuaalsest ja organisatsioonilisest aspektist lähtuvalt. Esimese tasandi eesmärk on tööstressorite tuvastamine eesmärgiga neid kontrollida, vähendada või täielikult elimineerida, tasand hõlmab kogu organisatsiooni tervikuna. Teise tasandi eesmärk on tõsta töötajate oskusteavet seoses organisatsiooniliste tööstressoritega ning individuaalsete kohandumisstrateegiatega. Kolmanda tasandi eesmärk on ravida ja toetada töötajaid, kes on kannatanud tõsiseid tööstressist tulenevaid tagajärgi, näiteks pakutakse töötajale vabatahtlikke ja konfidentsiaalseid psühholoogilisi nõustamisi. Tööstressi juhtimiseks on põhjalikud soovitusel välja toonud ka Suurbritannia tööohutuse ja töötervishoiu amet. Lähtuvalt HSE tööstressi mudelist tuuakse välja ettepanekud tööstressorite lõikes.

Magistritöö empiirilises osas uuriti raskeveokijuhtide tööstressi taset, potentsiaalseid tööstressoreid ning nendevahelisi seoseid. Uuringus osales 42 raskeveokijuhti. Andmete saamiseks kasutas magistritöö autor ankeetküsimustikku, mis koosnes tajutud stressi skaalast, tööstressi kaardistajast ning autori poolsetest küsimustest tuvastamiseks sotsiaaldemograafilisi tunnuseid. Vaatamata sellele, et HSE tööstressi kaardistaja on levinud ja tunnustatud tööstressorite kaardistamise meetod, muuhulgas soovitab ka Eesti tööinspeksioon kaardistajat psühhosotsiaalsete riskide hindamiseks kasutada, ilmnes reliaablusanalüüsist, et faktorite sisemise reliaabluse koefitsendid on madalad, seetõttu ei ole tööstressi kaardistaja faktorite kasutamine käesolevas töös ei ole usaldusväärne. Käesoleva töö autor leidis, et klasteranalüüsi läbiviimine võib lahendada faktorite madala reliaabluse probleemi. Hierarhilise klasteranalüüsi tulemusena jagunesid tööstressi kaardistaja väited raskeveokijuhtide vastuseid arvestades kuute usaldusväärsesse klastrisse, mis on sobilikud käesolevas töös kasutamiseks. Töö autor

nimetas tekkinud tööstressorite klastrid järgmiselt: roll, iseseisev otsustuspädevus ja töökaaslaste toetus, töö poolt esitatud nõuded, sotsiaalne tugisüsteem, kontroll ja juhtide toetus, töökiusamine. Lähtuvalt uuringu tulemustest ja töö teoreetilisest peatükist töötati empiirilises peatükis välja ka ettepanekud probleemsete tööstressorite vähendamiseks.

Raskeveokijuhid hindasid tajutud tööstressi 5-punkti skaalal hindegga 2,69. Käesoleva töö autori hinnangul ei ole raskeveokijuhtide tajutud tööstressi tase kõrge, kuid negatiivsete tööstressorite kombinatsioonist lähtudes tuleb sellele siiski tõsiselt tähelepanu pöörata. Seetõttu on oluline teavitada raskeveokijuhte ning maanteetranspordiga tegelevaid organisatsioone tööstressoritest ning tööstressi tagajärgedest, et nad saaksid koostöös elimineerida tööstressorite negatiivseid mõjusid.

Kõige probleemsemaks hindasid raskeveokijuhid töö kiirust ja intensiivsust, seetõttu tuleks enne tööülesannete andmist veenduda, kas raskeveokijuhid on suutelised nii tiheda ajagraafikuga töötama. Lisaks tuleb kiire ja tähtsa töö puhul ette teatada ning arvestada raskeveokijuhtide arvamusega töö intensiivsuse ja tarnitava kauba osas. Suure probleemina tajusid raskeveokijuhid ka töökiusamist. Töökiusamisega seotud pingeid on võimalik vähendada rakendades järgmisi ettepanekuid: logistikud arutavad raskeveokijuhtidega nende töökoormust ja marsruuti, lisaks koostatakse reisiplaan nii, et veokijuht saab vajadusel puhkepause teha, organisatsiooni töötajad osalevad vajadusel aja juhtimise ning suhtlemisoskuse koolitustel, organisatsiooni juhid juurutavad kiusamise vältimiseks tõhusad süsteemid.

Probleemsena tajusid raskeveokijuhid ka kontrolli oma töö üle ning juhtide vähest toetust. Probleemi lahendamiseks võib rakendada järgmisi meetmeid: logistikud arutavad raskeveokijuhtidega läbi töökorralduse ning võimalusel lasevad neil ise töötempo valida. Vahetud juhid annavad pidevalt konstruktiivset tagasisidet tehtud tööle ning tööga seotud muutuste korral kaasatakse raskeveokijuhid muutuste planeerimisse, küsides nende arvamust ning teavitades neid õigeaegselt muutustega seotud mõjudest ning vajadusel neid koolitatakse.

Uuringust ilmnes, et põhiharidusega raskeveokijuhid mõistavad tööga seotud rolli halvemini võrreldes teiste vastajatega. Samuti ilmnes, et rolli halb mõistmine ning vähene iseseisev otsustuspädevus ja töökaaslaste toetus soodustab tööstressi tekkimist.

Tööstressi maandamiseks võib lähtuda järgmistest ettepanekutest: organisatsioonis tuleb välja töötada kindlad tööeeskirjad, mis omavahel kooskõlastatakse, et need ei satuks vastuollu ning teha see informatsioon kõikidele organisatsiooni töötajatele kättesaadavaks. Samuti tuleb töötajaid julgustada arutlema rolliga seotud ebakindluse, ebaselguse ning vastukäivate rollide teemal. Organisatsioonis toetatakse töötajaid ning julgustatakse neid kasutama oma oskuse ja võimekusi eesmärgiga pidevalt tööalaselt areneda.

Selgus, et ohtlike veostega mitte töötavad raskeveokijuhtide tööstress on kõrgem ning neil on vähem võimalusi iseseisvalt tööl otsuseid teha ning madalam töökaaslaste toetus. Olukorra lahendamiseks tuleb välja selgitada konkreetsed tööstressorid, vajadusel toetama raskeveokijuhte nende oskuste arendamisel ning tööstressi tagajärgede leevendamiseks pakkuma nõustamisteenused tööstressiga toime tulekuks. Samuti tuleb välja töötada tõhusad süsteemid töökiusamise vältimiseks.

Magistritöös välja töötatud ettepanekud on sobilikud kasutamiseks kõikides maanteetranspordiga tegelevates ettevõtetes, samuti raskeveokijuhtide poolt individuaalseks läbi töötamiseks. Töö autor soovib siiski igas ettevõttes eraldi läbi viia tööstressi uuringuid, et tuvastada ja jälgida just konkreetse ettevõttega seotud tööstressoreid. Regulaarsete uuringute läbiviimisel on võimalik saada värsket ja ajakohast infot, kuidas teha töötamine organisatsioonis võimalikult meeldivaks ja motiveerivaks. Raskeveokijuhtide tööstressi uurimine on käesoleva töö autori hinnangul väga oluline, seetõttu on seda tarvis veelgi põhjalikumalt käsitleda. Edasiste uuringute tarbeks võib lisaks küsimustikule kasutada ka teisi andmete kogumise meetodeid, näiteks individuaalseid ja fookusgrupi intervjuusid. Kanadas on väga põhjalikult raskeveokijuhtide tööstressile lähenetud, kindlasti tasub edaspidistes uuringutes arvestada Kanada uurijate meetoditega. Samuti tuleb edasistesse uuringutesse kaasata maanteetranspordiga tegelevate ettevõtete juhid ja logistikud ning uurida, millised on nende seisukohad seoses raskeveokijuhtide tööstressiga.

## VIIDATUD ALLIKAD

1. **Apostolopoulos, Y., Sönmez, S., Shattell, M. M., Gonzales, C., Fehrenbacher, C.** Health survey of U.S. long-haul truck drivers: Work environment, physical health, and healthcare access. - *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 2013, Vol. 46, No. 1, pp. 113-123.
2. **Barbosa-Leiker, C., Kostick, M., Lei, M., McPherson, S., Roper, V., Hoekstra, T., Wright, B.** Measurement Invariance of the Perceived Stress Scale and Latent Mean Differences across Gender and Time. – *Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 2013, Vol. 29, Issue 3, pp. 253-260.
3. **Bernard, T. M., Bouck, L. H., Young, W. S.** Stress Factors Experienced by Female Commercial Drivers in the Transportation Industry. – *Professional Safety*, 2000, Vol. 45, Issue 9, pp. 20-26.
4. **Bloisi, W., Cook, C. W., Hunsaker, P. L.** Management and Organisational Behaviour. Second European edition. Berkshire: McGraw-Hill Education, 2007, 919 p.
5. **Carr, J., Kelley, B., Keaton, R., Albrecht, C.** Getting to grips with stress in the workplace – Strategies for promoting a healthier, more productive environment. – *Human Resource Management International Digest*, 2011, Vol. 19, No 4, pp. 32-38.
6. **Chaaya, M., Osman, H., Naassan, G., Mahfoud, Z.** Validation of the Arabic version of the Cohen Perceived Stress Scale (PSS-10) among pregnant and postpartum women. – *Biomed Central Psychiatry*, 2010, Vol. 10, pp. 1-7.
7. Chair in occupational health and safety management. Université Laval. [<http://www.cgsst.com/eng/accueil-chaire-gestion-sante-securite-travail.asp>]. 01.05 2015
8. **Cohen, S., Kamarck, T., Mermelstein, R.** A Global Measure of Perceived Stress. – *Journal of Health and Social Behavior*, 1983, Vol. 24, No. 4, pp 385-396.



9. **Cooper, C. L., Liukkonen, P., Cartwright, S.** Stress Prevention in the Workplace: Assessing the Costs and Benefits to Organisations. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1996, 111 p.
10. **Cooper, C. L., Marshall, J.** Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. – *Journal of Occupational Psychology*, 1976, Vol. 49, pp. 11-28.
11. **Cranwell-Ward, J., Abbey, A.** Organizational Stress. New York: Palgrave Macmillan, 2005, 254 p.
12. **da Silva Junior, F.P., de Pinho, R. S. N., de Mello, M. T., de Bruin, V. M. S., de Bruin P. F. C.** Risk factors for depression in truck drivers. – *Social Psychiatry & Psychiatric Epidemiology*, 2009, Vol. 44, pp. 125-129.
13. **de Croon, E. M., Blonk, R. W. B., Sluiter, J. K., Frings-Dresen, M. H.** Occupation-specific screening for future sickness absence: criterion validity of the trucker strain monitor (TSM). - *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 2005, Vol. 78, pp. 27-34.
14. **de Croon, E. M., Sluiter, J. K., Blonk, R. W. B., Broersen, J. P. J., Frings-Dresen, M. H. W.** Stressful Work, Psychological Job Strain, and Turnover: A 2-Year Prospective Cohort Study of Truck Drivers. – *Journal of Applied Psychology*, 2004, Vol. 89, No. 3, pp. 442-454.
15. **Denny, M., Wells, J., Cunningham, J.** Assessing psychosocial work-related stress across five European countries: implications for workforce development. – *The Journal of Mental Health Training, Education and Practice*, 2011, Vol. 6, No. 2, pp. 93-103.
16. **Djindjić, N., Jovanović, J., Djindjić, B., Jovanović, M., Pešić, M., Jovanović, J.J.** Work stress related lipid disorders and arterial hypertension in professional drivers – A cross sectional study. – *Vojnosanitetski Pregled: Military Medical & Pharmaceutical Journal of Serbia & Montenegro*, 2013, Vol. 70, No. 6, pp. 561-568.
17. Euroopa tööohutuse ja töötervishoiu agentuur. [<https://osha.europa.eu/et>]. 01.05.2015.

18. European Commission. Guidance on work-related stress. Spice of life or kiss of death? Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2000, 100 p.
19. **Fan, J., Bonauto, D. K., Foley, M. P., Anderson, N. J., Yragui, N. L., Silverstein, B. A.** Occupation and the Prevalence of Current Depression and Frequent Mental Distress, WA BRFSS 2006 an 2008. – American Journal of Industrial Medicine, 2012, Vol. 55, pp. 893-903.
20. **Fouriner, P.-S., Montreuil, S., Brun, J.-P.** Fatigue management by truck drivers in real life situations: Some suggestions to improve training. – Work, 2007, Vol. 29, pp. 213-224.
21. **Friswell, R., Williamson, A.** Work characteristics associated with injury among light/short-haul transport drivers. – Accident Analysis and Prevention, 2010, Vol. 42, pp. 2068-2074.
22. **Gillespie, N. A., Walsh, M., Winefield, A. H., Dua, J., Stough, C.** Occupational stress in universities: staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. – Work and Stress, 2001, Vol. 15, No. 1, pp. 53-72.
23. **Hogan, R., Morrison, J.** Work and Well-being: An agenda for the „90s“. Washington, 1990. Viidatud Bloisi, W., Cook, C. W., Hunsaker, P. L. Management and Organisational Behaviour. Second European edition. Berkshire: McGraw-Hill Education, 2007, 919 p. vahendusel.
24. **Jamal, M.** Short Communication: Personal and organizational outcomes related to job stress and Type-A behaviour: a study of Canadian and Chinese employees. – Stress and Health, 2005, Vol. 21, pp. 129-137.
25. **Jensen, A., Dahl, S.** Truck drivers hours-of-service regulations and occupational health. – Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation, 2009, Vol. 33, No. 3, pp. 363-368.
26. **Jovanović, J., Stefanović, V., Stanković, D. N., Bogdanović, D., Kocić, B., Jovanović, M., Antić, Z., Nikolić, M., Jovanović, J.** Serum lipids and glucose disturbances at professional drivers exposed to occupational stressors. – Central European Journal of Public Health, 2008, Vol. 16, No. 2, pp. 54-58.
27. **Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., Amick, B.** The Job Content Questionnaire (JCQ): An Instrument for Internationally

- Comparative Assessments of Psychosocial Job Characteristics. – Journal of Occupational Health Psychology, 1998, Vol. 11, No. 4, pp. 322-355.
28. **Katsarou, A., Panagiotakos, D., Zafeiropoulou, A., Vryonis, M., Skoularigis, I., Tryposkiadis, F., Papageorgiou, C.** Validation of a Greek Version of PSS-14; a Global Measure of Perceived Stress. – Central European Journal of Public Health, 2012, Vol. 20, Issue 2, pp. 104-109.
  29. **Kompier, M., Levi, L.** Stress at work: causes, effects and prevention. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1994, 73 p.
  30. **Leka, S., Griffiths, A., Cox, T.** Protecting Worker`s Health Series No. 3. Work, Organization and Stress. Systematic Problem Approaches for Employers, Managers and Trade Union Representatives. Switzerland: Publications of the World Health Organization, 2004, 27 p.
  31. **Leyton, V., Sinagawa D. M., Oliveira, K. C. B. G., Schmitz, W., Andreucceti, G., de Martinis, B. S., Yonamine, M., Munoz, D. R.** Amphetamine, cocaine and cannabinoids use among truck drivers on the roads in the State of Sao Paulo, Brazil. – Forensic Science International, 2012, Vol. 215, pp. 25-27.
  32. Liiklusseadus. Vastu võetud Riigikogus 17. juunil 2010. aastal. – RT I osa 2010, 44, art 261
  33. Management Standards. Health and Safety Executive. [<http://www.hse.gov.uk/stress/standards/index.htm>]. 01.05.2015.
  34. **Marqueze, E.C., Ulhôa, M.A., Moreno, R. C.** Irregular working times and metabolic disorders among truck drivers: a review. – Work, 2012, Vol. 41, pp. 3718-3725.
  35. **Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P.** Job burnout.- Annual Review of Psychology, 2001, Vol. 52, pp. 397-422.
  36. **McDonough, B., Howard, M., Angeles, R., Dolovich, L., Marzanek-Lefebvre, F., Riva, J.J., Laryea, S.** Lone workers attitudes towards their health: views of Ontario truck drivers and their managers. – Biomed Central, BMC Research Notes, 2014, Vol. 7, pp. 297.

37. Miks on stress ja psühhosotsiaalsed riskid tähtsad? Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur. [<https://www.healthy-workplaces.eu/et/stress-and-psychosocial-risks/why-are-they-important>]. 01.05.2015.
38. Mis on stress ja psühhosotsiaalsed riskid? Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur. [<https://www.healthy-workplaces.eu/et/stress-and-psychosocial-risks/what-are-stress-and-psychosocial-risks>]. 01.05.2015.
39. Mis on tööstress. Tööinspeksioon. [<http://stressivastu.ee/index.php?id=66>]. 01.05.2015.
40. **Moreno, C. R. C., Louzada, F. M., Teixeira, L. R., Borges, F., Lorenzi-Filho, G.** Short sleep is associated with obesity among truck drivers. – *Chronobiology International*, 2006, Vol. 23, No. 6, pp. 1295-1303.
41. **Nafukho, F. M., Hinton, B. E., Graham, C. M.** A Study of Truck Drivers and their Job Performance Regarding Highway Safety. – *Performance Improvement Quarterly*, 2007, Vol. 20, No. 1, pp 65-78.
42. Ohtlike veoste autoveo eeskiri. Vastu võetud Riigikogus 14. detsembril 2001. aastal. – RTL nr 118, 2001, 6, art 53.
43. **Ongori, H., Agolla, J. E.** Occupational Stress in Organizations and Its Effects on Organizational Performance. – *Journal of Management Research*, 2008, Vol. 8, No. 3, pp. 123-135
44. **Osula, K.** Andmeanalüüs: statistiline andmestik ja kirjeldav statistika. Konspekt. Tallinna Ülikool, 2010, 24 lk.
45. **Perttula, P., Ojala, T., Kuosma, E.** Factors in the fatigue of heavy vehicle drivers. – *Psychological Reports*, 2011, Vol. 108, No. 2, pp. 507-514.
46. **Pettinger, R.** Organizational Behaviour. Performance management in practice. Oxon, New York, 2010, 580 p.
47. Research on Work-related Stress. Edited by: Cox, T., Griffiths, A., Rial-González, E. Luxembourg: Office of Official Publications of the European Communities, 2000, 167 pp.
48. **Sabbagh-Ehrlich, S., Friedman, L., Richter, E. D.** Working conditions and fatigue in professional truck drivers at Israeli ports. – *Injury Prevention*, 2005, Vol. 11, pp. 110-114.

49. **Seppo, I., Järve, J., Kallaste, E., Kraut, L., Voitka, M.** Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis. CENTAR Eesti Rakendusuuringute Keskus, 2010, 80 lk.  
[[http://stressivastu.ee/fileadmin/user\\_upload/CENTAR\\_l6pparuanne.pdf](http://stressivastu.ee/fileadmin/user_upload/CENTAR_l6pparuanne.pdf)]
50. **Shattell, M., Apostolopoulos, Y., Sönmez, S., Griffin, M.** Occupational Stressors and the Mental Health of Truckers. – Issues in Mental Health Nursing, 2010, Vol. 31, pp. 561-568.
51. Signs and Syptoms. Health and Safety Executive.  
[<http://www.hse.gov.uk/stress/furtheradvice/signsandsymptoms.htm#individuals>].  
01.05.2015.
52. **Smith, K. J., Emerson, D. J.** An assessment of the psychometric properties of the Perceived Stress Scale-10 (PSS10) with a U.S. public accounting sample. - Advances in Accounting, incorporating Advances in International Accounting, 2014, Vol. 30, No. 2, pp. 309-314.
53. **Smith, K. J., Rosenberg, D. L., Timothy H. G.** An Assessment of the Psychometric Properties of the Perceived Stress Scale-10 ( PSS10) with Business and Accounting Students. – Accounting Perspectives, 2014, Vol. 13, Issue 1, pp. 29-59.
54. **Solomon, A. J., Doucette, J. T., Garland, E., McGinn, T.** Healthcare and the Long Haul: Long Distance Truck Drivers – A Medically Underserved Population. – American Journal of Industrial Medicine, 2004, Vol. 46, pp. 463-471.
55. Stress & Well-Being at Work. Assessments and Interventions for Occupational Mental Health. Edited by: J. J. Hurrell, L. R. Murphy, J. C. Quick. USA: Easton Publishing Services, 1992, 372 p.
56. **Tambur, M., Vadi, M.** Bullying at Work: do Industries Differ in the Estonian Case? 2010, 22 p.
57. **Tissot, C., Poly, L.** OSH in figures: Annex to Report: Occupational Safety and Health in the road transport sector: An overview. National Report: EU. European Agency for Safety and Health at Work. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011, 38 p.
58. Tööstressi portaal. Tööinspeksioon. [<http://www.stressivastu.ee/>]. 01.05.2015.

59. **Ulhôa, M., A., Marqueze, E., C., Kantermann, T., Skene, D., Moreno, C.** When Does Stress End? Evidence of a Prolonged Stress Reaction in Shiftworking Truck Drivers. – *Chronobiology International*, 2011, Vol. 28, No. 9, pp. 810-818.
60. **Walvekar, S. S., Ambekar, J. G., Devaranavadagi, B. B.** Study on Serum Cortisol and Perceived Stress Scale in the Police Constables. – *Journal of Clinical & Diagnostic Research*, 2015, Vol. 9, Issue 2, pp. 10-14.
61. **Warttig, S. L., Forshaw, M. J., South, J., White, A. K.** New, normative, English-sample data for the Short Form Perceived Stress Scale (PSS-4). – *Journal of Health Psychology*, 2013, Vol. 18, No. 12, pp. 1617-1628.
62. **Williamson, A., Bohle, P., Quinlan, M., Kennedy, D.** Short trips and long days: safety and health in short-haul trucking. – *Industrial and Labor Relations Review*, 2009, Vol. 62, No. 3, pp. 415-429.
63. **Vlăduț, C. I., Kállay, É.** Work stress, personal life, and burnout. Causes, consequences, possible remedies. – *Cognition, Brain, Behaviour*, 2010, Vol. 14, No 3, pp. 261-280.

## Lisa 1. Ankeetküsimustik

### Lp raskeveokijuht!

Erinevad uurimused toovad välja, et töötingimused mõjutavad töötajate heaolu ning stressitaset. Seetõttu soovib Inge Tera oma magistritöös uurida tööalast stressi Eestis töötavate C- ja CE-kategooria raskeveokijuhtide seas. Teie arvamused võimaldavad magistritöö autoril hinnata raskeveokijuhi ametikoha stressoreid ja stressi taset ning vajadusel teha ettepanekuid olukorra parandamiseks. Küsimustik on anonüümne ning koosneb kolmest osast, kogutud andmeid kasutatakse magistritöös üldistatud kujul! Küsimustik on seotud ametikohaga ning tulemused üldistatakse Eestis töötavate raskeveokijuhtide kontekstis, mitte küsimustikus osalenud ettevõtete kontekstis. Valminud magistritöö saadetakse magistritöö autori poolt uurimises osalenud ettevõtetele, kes seejärel saavad töö tulemusi tutvustada raskeveokijuhtidele ning vajadusel tegeleda tööstressi ennetamise ja vähendamisega. Soovi korral saavad raskeveokijuhid pöörduda ka magistritöö autori poole, võttes temaga ühendust e-kirja teel: inge.tera@ut.ee!

**1.** Palun vastake järgnevatele väidetele, tõmmates iga väite järel olevale numbrile ring ümber! Küsimustik võimaldab hinnata võimalike stressorite esinemist Teie töökeskkonnas.

| Väited  | Hinnang |   |   |   |   |
|---|---------|---|---|---|---|
| 1. Ma tean, mida minult tööl oodatakse  | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Ma saan ise otsustada, millal teen puhkepausi  | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Erinevad osapooled nõuavad minult tööl vastuoluliste ülesannete täitmist                           | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Ma tean, mida teha, et oma tööülesandeid täita   | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Mind ahistatakse töökohal sõnade või tegudega  | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Mulle antud tähtaegadest ei ole võimalik kinni pidada  | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Kui tööl läheb raskeks siis töökaaslased aitavad mind  | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Saan oma tööle toetavat tagasisidet  | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Ma pean töötama väga intensiivselt   | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Ma saan oma töötempo osas ise kaasa rääkida   | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Ma tean, millised on minu ülesanded ja kohustused   | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Pean jätma osa tööülesandest piisava tähelepanuta kuna mul on liiga palju tööd                    | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. Ma tean, mis on minu osakonna eesmärgid ja ülesanded  | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. Töökaaslaste vahel esineb pingeid või vaenu   | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. Ma võin ise otsustada kuidas ma oma tööd korraldan  | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. Ma ei saa teha piisavalt puhkepause   | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. Ma mõistan kuidas minu töö seostub organisatsiooni üldiste eesmärkidega                           | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. Tunnen survet ületundide tegemiseks   | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. Ma saan ise otsustada, mida ma tööl teen  | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. Ma pean töötama väga kiiresti   | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. Töoga seotud olukordades esineb minu vastu suunatud vaimset või füüsilist vägivalda või kiusamist | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. Mulle esitatud ajalised nõudmised on ebarealistlikud  | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. Ma võin olla kindel, et vahetu juht aitab mul tööprobleemi lahendada                              | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |

## Lisa 1. järg

**1 - ei nõustu üldse; 2 - pigem ei nõustu; 3 - nii ja naa; 4 - pigem nõustun; 5 - nõustun täiesti**

| Väited  | Hinnang |   |   |   |   |
|---|---------|---|---|---|---|
| 24. Ma saan oma kolleegidelt abi ja toetust, mida vajan                                     | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25. Mul on sõnaõigus selles osas, kuidas töötan   | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26. Mul on piisavalt võimalusi küsida juhtidelt infot tööl tehtavate ümberkorralduste kohta | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27. Töökaaslased suhtuvad minusse lugupidamisega, mida väärin                               | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28. Tööl tehtavad ümberkorraldused arutatakse töötajatega läbi                              | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29. Kui miski mind tööl häirib või ärritab, saan ma sellest oma vahetu juhiga rääkida       | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30. Mul on võimalik oma tööaega paindlikult korraldada                                      | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31. Töökaaslased on valmis kuulama minu tööalaseid probleeme                                | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32. Ma tean, mida tööl tehtavad ümberkorraldused kaasa toovad                               | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 33. Emotsionaalselt raske töö korral mind toetatakse  | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34. Suhted töökohal on pingelised   | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35. Minu otsene juht innustab mind tööalaselt   | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |

**2.** Palun vasta järgnevatele küsimustele, lähtudes oma viimase kuu mõtetest ja tunnetest tööalases kontekstis. Tähistage iga küsimuse puhul, kui tihti Sa nõnda tundsid või mõtlesid. Mõned küsimused võivad Sulle tunduda ühesugustena, kuid neid mõõdetakse erinevalt, seega tuleb kõikidele küsimustele vastata. Parim viis on vastata igale küsimusele kiiresti ehk ära ürita kalkuleerida, mitu korda Sa teatud viisil võisid tunda, vaid tõmba ring ümber kõige mõistlikumale hinnangule.

**1 - ei nõustu üldse; 2 - pigem ei nõustu; 3 - nii ja naa; 4 - pigem nõustun; 5 - nõustun täiesti**

| Kui tihti oled Sa viimase kuu jooksul...                                       | Hinnang |   |   |   |   |
|--|---------|---|---|---|---|
| 1. ...enesevalitsuse kaotanud mõne ootamatu sündmuse tõttu?                    | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. ...tundnud, et Sa ei suuda kontrollida olulisi asju oma elus?               | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. ...tundnud ennast närviliselt ja pinges?                                    | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. ...tundnud, et tuled edukalt toime ärritavate näakluste ja tülidega?        | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. ...tundnud, et tuled edukalt toime Sinu elus toimuvate tähtsate muutustega? | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. ...tundnud, et suudad oma isiklikke probleeme edukalt lahendada?            | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. ...tundnud, et kõik läheb nii, nagu Sina soovid?                            | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. ...leidnud, et Sa ei suuda toime tulla oma ülesannetega?                    | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. ...suutnud edukalt kontrollida Sind ärritavaid tegureid?                    | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. ...tundnud, et kõik on Sinu kontrolli all?                                 | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. ...enesevalitsuse kaotanud mõne sündmuse pärast, mis Sinust ei sõltunud?   | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. ...mõelnud ülesannetele, mis on Sul veel tegemata?                         | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. ...saanud valida, kuidas Sa oma aega veedad?                               | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. ...tundnud, et Sa ei suuda üle pea kasvavate raskustega enam toime tulla?  | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |



## **Lisa 1. Järg**

**3.** Palun märkige ristiga oma sotsiaal-demograafilised andmed.

**Sugu:**

- ☐ Mees
- ☐ Naine

**Vanus:**

- ☐ Kuni 30 aastat
- ☐ 31-45 aastat
- ☐ 46-60 aastat
- ☐ 61 ja enam aastat

**Haridus:**

- ☐ Põhiharidus
- ☐ Keskkharidus
- ☐ Kesk-eriharidus
- ☐ Kõrgharidus
- ☐ Muu.....

**Raskeveok, millel praegu töötan:**

- ☐ C-kategooria
- ☐ CE-kategooria

**ADR tunnistus:**

- ☐ ei ole
- ☐ on, kuid ma ei kasuta seda
- ☐ on, kuid ma kasutan seda harva
- ☐ on, ma kasutan seda tihti

**Tööstaaž raskeveokijuhi ametikohal:**

- ☐ kuni 5 aastat
- ☐ 6-10 aastat
- ☐ 11-15 aastat
- ☐ 16-20 aastat
- ☐ 21 ja enam aastat

**Täna vastamast! ☺**

**Lisa 2.** Tajutud stressi skaala väited grupeerituna

| Kui tihti oled Sa viimase kuu jooksul... |   |
|--|---|
| Viitab stressile                         | ...enesevalitsuse kaotanud mõne ootamatu sündmuse tõttu?                    |
|  | ...tundnud, et Sa ei suuda kontrollida olulisi asju oma elus?               |
|  | ...tundnud ennast närviliselt ja pinges?                                    |
|  | ...leidnud, et Sa ei suuda toime tulla oma ülesannetega?                    |
|  | ...enesevalitsuse kaotanud mõne sündmuse pärast, mis Sinust ei sõltunud?    |
|  | ...mõelnud ülesannetele, mis on Sul veel tegemata?                          |
|  | ...tundnud, et Sa ei suuda üle pea kasvavate raskustega enam toime tulla?   |
| Viitab stressi puudumisele               | ...tundnud, et tuled edukalt toime ärritavate nääkluste ja tülidega?        |
|  | ...tundnud, et tuled edukalt toime Sinu elus toimuvate tähtsate muutustega? |
|  | ...tundnud, et suudad oma isiklikke probleeme edukalt lahendada?            |
|  | ...tundnud, et kõik läheb nii, nagu Sina soovid?                            |
|  | ...suutnud edukalt kontrollida Sind ärritavaid tegureid?                    |
|  | ...tundnud, et kõik on Sinu kontrolli all?                                  |
|  | ...saanud valida, kuidas Sa oma aega veedad?                                |

Allikas: (autori koostatud Cohen *et al* 1983 põhjal).

**Lisa 3.** Tööstressi skaala ümberkodeeritud väited

|   |
|---|
| Erinevad osapooled nõuavad minult tööl vastuoluliste ülesannete täitmist                          |
| Mind ahistatakse töökohal sõnade või tegudega   |
| Mulle antud tähtaegadest ei ole võimalik kinni pidada   |
| Ma pean töötama väga intensiivselt  |
| Pea jätma osa tööülesannetest piisava tähelepanuta kuna mul on liiga palju tööd                   |
| Töökaaslaste vahel esineb pingeid või vaenu   |
| Ma ei saa teha piisavalt puhkepause   |
| Tunnen survet ületundide tegemiseks   |
| Ma pean töötama väga kiiresti   |
| Tööga seotud olukordades esineb minu vastu suunatud vaimset või füüsilist vägivalda või kiusamist |
| Mulle esitatud ajalised nõudmised on ebarealistlikud  |
| Suhted töökohal on pingelised   |

Allikas: (autori koostatud Tööstressi portaali põhjal).

**Lisa 4.** Tööstressi kaardistaja väidete jagunemine klastritesse

| Stressorite klastrid                             | Väited   |
|--|--|
| Roll   | (4) Ma tean, mida teha, et oma tööülesandeid täita   |
|  | (11) Ma tean, millised on minu ülesanded ja kohustused   |
|  | (13) Ma tean, mis on minu osakonna eesmärgid ja ülesanded  |
|  | (1) Ma tean, mida minult tööl oodatakse  |
| Iseseisev otsustuspädevus ja töökaaslaste toetus | (24) Ma saan oma kolleegidelt abi ja toetust, mida vajan   |
|  | (25) Mul on sõnaõigus selle osas, kuidas töötan  |
|  | (2) Ma saan ise otsustada, millal teen puhkepausi  |
|  | (17) Ma mõistan, kuidas minu töö seostub organisatsiooni üldiste eesmärkidega                          |
|  | (26) Mul on piisavalt võimalusi küsida juhtidelt infot tööl tehtavate ümberkorralduste kohta           |
|  | (27) Töökaaslased suhtuvad minusse lugupidamisega, mida väärin   |
|  | (7) Kui tööl läheb raskeks, siis töökaaslased aitavad mind   |
| Töö poolt esitatud nõuded                        | (9) Ma pean töötama väga intensiivselt   |
|  | (20) Ma pean töötama väga kiiresti   |
|  | (19) Ma saan ise otsustada, mida tööl teen   |
| Sotsiaalne tugisüsteem                           | (23) Ma võin kindel olla, et vahetu juht aitab mul tööprobleemi lahendada                              |
|  | (32) Ma tean, mida tööl tehtavad ümberkorraldused kaasa toovad   |
|  | (31) Töökaaslased on valmis kuulama minu tööalaseid probleeme  |
|  | (8) Saan oma tööle toetavat tagasisidet  |
| Kontroll ja juhtide toetus                       | (28) Tööl tehtavad ümberkorraldused arutatakse töötajatega läbi  |
|  | (33) Emotsionaalselt raske töö korral mind toetatakse  |
|  | (10) Ma saan oma töötempo ise kaasa rääkida  |
|  | (15) Ma võin ise otsustada, kuidas ma oma tööd korraldan   |
|  | (29) Kui miski mind tööl häirib või ärritab, saan sellest oma vahetu juhiga rääkida                    |
|  | (35) Minu otsene juht innustab mind tööalaselt   |
|  | (30) Mul on võimalik oma tööaega paindlikult korraldada  |
| Töökiusamine                                     | (6) Mulle antud tähtaegadest ei ole võimalik kinni pidada  |
|  | (34) Suhted töökohal on pingelised   |
|  | (3) Erinevad osapooled nõuavad minult tööl vastuoluliste ülesannete täitmist                           |
|  | (12) Pean jätma osa tööülesandest piisava tähelepanuta, kuna mul on liiga palju tööd                   |
|  | (18) Tunnen survet ületundide tegemiseks   |
|  | (16) Ma ei saa teha piisavalt puhkepause   |
|  | (22) Mulle esitatud ajalised nõudmised on ebarealistlikud  |
|  | (5) Mind ahistatakse töökohal sõnade või vägivallaga   |
|  | (14) Töökaaslaste vahel esineb pingeid või vaenu   |
|  | (21) Tööga seotud olukordades esineb minu vastu suunatud vaimset või füüsilist vägivalda või kiisamist |

Allikas: (autori koostatud).

**Lisa 5.** Dispersioonanalüüs, kus grupeerivaks tunnuseks „vanus“

| Stressorid   | Vanusegruppide keskmised (standardhälve) |              |             | Olulisuse tõenäosus (Kruskal Wallis) |
|--|--|--------------|-------------|--------------------------------------|
|  | Kuni 30 aastat                           | 31-45 aastat | 46 ja enam  |                                      |
| Vastanute arv (abs)                                | 7  | (10) 11      | 23          |                                      |
| Tajutud stressi skaala ↓                           | 2,79 (0,54)                              | 2,60 (0,53)  | 2,69 (0,55) | 0,76                                 |
| Roll ↑   | 4,18 (0,79)                              | 3,93 (0,70)  | 4,03 (0,89) | 0,69                                 |
| Iseseisev otsustuspädevus ja töökaaslaste toetus ↑ | 3,29 (0,49)                              | 3,30 (0,72)  | 3,47 (0,76) | 0,73                                 |
| Töö poolt esitatud nõuded ↑                        | 3,33 (0,75)                              | 2,55 (0,79)  | 2,70 (0,81) | 0,20                                 |
| Sotsiaalne tugisüsteem ↑                           | 3,50 (0,76)                              | 3,20 (1,19)  | 3,45 (0,72) | 0,88                                 |
| Kontroll ja juhtide toetus ↑                       | 2,71 (0,85)                              | 2,70 (0,92)  | 3,29 (0,71) | 0,11                                 |
| Töökiasamine ↑                                     | 2,73 (0,47)                              | 2,84 (0,79)  | 3,13 (0,96) | 0,40                                 |

↓ - kõrgem hinnang, halvem tulemus, ↑ - kõrgem hinnang, parem tulemus. Skaalal 1-5: väited 1 – 23: 1 – mitte kunagi, 2 – harva, 3 – mõnikord, 4 – sageli, 5 – alati; väited 24 – 35: 1 – ei nõustu üldse; 2 – pigem ei nõustu; 3 – nii ja naa; 4 – pigem nõustun; 5 – nõustun täiesti.

Allikas: (autori koostatud).

**Lisa 6.** Dispersioonanalüüs, kus grupeerivaks tunnuseks „raskeveoki kategooria“

| Stressorid   | Raskeveoki kategooria keskmised (standardhälve) |               | Olulisuse tõenäosus (Mann-Whitney U) |
|--|---|---------------|--------------------------------------|
|  | C-kategooria                                    | CE-kategooria |                                      |
| Vastanute arv (abs)                                | 5   | (35) 36       |                                      |
| Tajutud stressi skaala ↓                           | 2,90 (0,19)                                     | 2,66 (0,56)   | 0,36                                 |
| Roll ↑   | 3,95 (0,82)                                     | 4,04 (0,82)   | 0,86                                 |
| Iseseisev otsustuspädevus ja töökaaslaste toetus ↑ | 3,23 (0,58)                                     | 3,41 (0,72)   | 0,47                                 |
| Töö poolt esitatud nõuded ↑                        | 2,60 (0,76)                                     | 2,79 (0,84)   | 0,71                                 |
| Sotsiaalne tugisüsteem ↑                           | 3,25 (1,09)                                     | 3,41 (0,84)   | 0,80                                 |
| Kontroll ja juhtide toetus ↑                       | 2,43 (0,58)                                     | 3,12 (0,83)   | 0,05                                 |
| Töökiasamine ↑                                     | 3,12 (0,78)                                     | 2,96 (0,87)   | 0,80                                 |

↓ - kõrgem hinnang, halvem tulemus, ↑ - kõrgem hinnang, parem tulemus. Skaalal 1-5: väited 1 – 23: 1 – mitte kunagi, 2 – harva, 3 – mõnikord, 4 – sageli, 5 – alati; väited 24 – 35: 1 – ei nõustu üldse; 2 – pigem ei nõustu; 3 – nii ja naa; 4 – pigem nõustun; 5 – nõustun täiesti.

Allikas: (autori koostatud).

**Lisa 7.** Dispersioonanalüüs, kus grupeerivaks tunnuseks „tööstaaz“

| Stressorid  | Tööstaazi gruppide keskmised (standardhälve) |             |              |              |             | Olulisuse<br>tõenäosus<br>(Kruskal Wallis) |
|---|--|-------------|--------------|--------------|-------------|--|
|   | kuni 5 aastat                                | 6-10 aastat | 11-15 aastat | 16-20 aastat | 21 ja enam  |  |
| Vastanute arv (abs)                                   | 8  | (7) 8       | 9            | 10           | 6           |  |
| Tajutud stressi skaala ↓                              | 2,73 (0,63)                                  | 2,69 (0,51) | 2,63 (0,46)  | 2,55 (0,59)  | 2,92 (0,54) | 0,77                                       |
| Roll ↑  | 4,03 (0,84)                                  | 4,06 (0,74) | 3,94 (0,96)  | 4,23 (0,77)  | 3,79 (0,91) | 0,89                                       |
| Iseseisev otsustuspädevus ja<br>töökaaslaste toetus ↑ | 3,34 (0,59)                                  | 3,04 (0,86) | 3,33 (0,62)  | 3,71 (0,70)  | 3,48 (0,67) | 0,47                                       |
| Töö poolt esitatud nõuded ↑                           | 2,75 (0,75)                                  | 2,88 (0,99) | 2,85 (0,69)  | 2,63 (1,06)  | 2,72 (0,61) | 0,99                                       |
| Sotsiaalne tugisüsteem ↑                              | 3,50 (0,81)                                  | 3,28 (1,15) | 3,42 (0,63)  | 3,63 (0,88)  | 2,96 (0,84) | 0,69                                       |
| Kontroll ja juhtide toetus ↑                          | 2,77 (0,95)                                  | 2,96 (1,08) | 3,37 (0,32)  | 3,20 (0,78)  | 2,69 (0,87) | 0,44                                       |
| Töökiusamine ↑  | 2,99 (0,90)                                  | 2,74 (0,61) | 3,01 (1,11)  | 2,92 (0,93)  | 3,37 (0,56) | 0,64                                       |

↓ - kõrgem hinnang, halvem tulemus, ↑ - kõrgem hinnang, parem tulemus. Skaalal 1-5: väited 1 – 23:

1 – mitte kunagi, 2 – harva, 3 – mõnikord, 4 – sageli, 5 – alati; väited 24 – 35: 1 – ei nõustu üldse;

2 – pigem ei nõustu; 3 – nii ja naa; 4 – pigem nõustun; 5 – nõustun täiesti.

Allikas: (autori koostatud).

**Lisa 8.** Tajutud tööstressi ja tööstressorite vahelised seosed

| Stressorid   | Tajutud stressi skaala | Roll          | Iseseisev otsustuspädevus ja töökaaslaste toetus | Töö poolt esitatud nõuded | Sotsiaalne tugisüsteem | Kontroll ja juhtide toetus | Töökiusamine |
|--|------------------------|---------------|--|---------------------------|------------------------|----------------------------|--------------|
| Tajutud stressi skaala ↓                           | 1,00                   | <b>-0,36*</b> | <b>-0,59**</b>                                   | 0,06                      | -0,06                  | -0,29                      | 0,14         |
| Roll ↑   |                        | 1,00          | <b>0,51**</b>                                    | -0,07                     | -0,04                  | -0,01                      | <b>0,31*</b> |
| Iseseisev otsustuspädevus ja töökaaslaste toetus ↑ |                        |               | 1,00   | -0,09                     | 0,20                   | <b>0,34*</b>               | 0,19         |
| Töö poolt esitatud nõuded ↑                        |                        |               |  | 1,00                      | 0,10                   | 0,08                       | -0,30        |
| Sotsiaalne tugisüsteem ↑                           |                        |               |  |                           | 1,00                   | <b>0,37*</b>               | -0,17        |
| Kontroll ja juhtide toetus ↑                       |                        |               |  |                           |                        | 1,00                       | -0,12        |
| Töökiusamine ↑                                     |                        |               |  |                           |                        |                            | 1,00         |

↓ - kõrgem hinnang, halvem tulemus, ↑ - kõrgem hinnang, parem tulemus.

\*-tulemus on statistiliselt oluline olulisuse nivool 0,05; \*\*-tulemus on statistiliselt oluline olulisuse nivool 0,01.

Allikas: (autori koostatud).

## SUMMARY

### OCCUPATIONAL STRESS AMONG TRUCK DRIVERS

Inge Tera

There have been paid attention to development of occupational stress and it's causing factors and consequences since 20th century. In spite of the fact there have been conducted very few researches on occupational stress among some occupations, for example there have been only briefly mentioned occupational stress among Estonian truck drivers. This occupation is very stressful, it is important to pay extra attention to their occupational stress and it's causing factors.

During previous years there have been increase in faults of C and CE category truck drivers connected with fulfilling requirements of driving and recreation time, manipulating tachographs, and overloaded trucks, for example Estonian Television programme called „Pealtnägija“ has dealt several issues connected with truck drivers. Violation of requirements might be connected with intensive work and tense time schedule, which is prosperous ground for occupational stress. The consequences of occupational stress among truck drivers might cause serious results to whole society, like severe accidents and environmental damages.

An important task of leaders of an organization is to be responsible for total and lucrative operating of the company, but it is not profit-making due to workers suffering from occupational stress. Therefore, it is essential to raise the awareness of occupational stress among leaders, so they can prevent, reduce or eliminate tension and stress factors. The most important property of a company is an employee, job performance of a healthy and motivated employee is higher, also profit of the company, therefore whole society is healthy and competitive.

The aim of this particular MBA thesis is to offer suggestions reducing truck drivers' occupational stress according to connections between stress factors and perceived occupational stress. The author of the thesis raised following research topics:

- give an overview of nature of occupational stress and most common factors that cause occupational stress according to issues of truck drivers;
- point out possible consequences of occupational stress and familiarize with methods preventing, reducing and eliminating occupational stress;
- carry out questionnaire among truck drivers who work with C and CE category trucks;
- find differences of social- demographic data of respondent found from the questionnaire;
- analyse the level of occupational stress among respondents and how it is connected with potential occupational stress factors;
- list suggestions to prevent and reduce occupational stress according to opinions of truck drivers.

This particular MBA thesis consists of theoretical and empirical chapters. The theoretical chapter defines essence of occupational stress, identifies different occupational stress factors and it's consequences and describes methods of preventing and reducing occupational stress. Occupational stress is a complex of emotional, cognitive, behavioural and physiological reactions which are connected with content of work arrangement and environment.

Several authors have found out different opportunities to research occupational stress factors. The most comprehensive occupational stress models are composed by Bloisi with co-authors, Cooper and Marshall, Great Britain Health and Safety Executive (HSE) and Karasek with co-authors. The most suitable for identify occupational stress factors is the model composed by HSE, according to which there are seven categories: the job demands, control, support by leaders, support by colleagues, relationships at work, roles and management of changes in an organization. The preference of the model comparing with others was the attention paid to bullying at work, also thorough analysis of support and changes. Weak point of the model was not dealing with payment and physical working environment. It was discovered from the different studies that the greatest



occupational stress factors are irregular working hours, long days, strong time pressure and exhaustion.

Consequences of occupational stress have been divided into two – individual and connected with institution. Several authors have pointed out occupational stress consequences according to three aspects – physical, psychological and behavioural. As consequences connected with companies are figured out such as reduction of productivity and internal conflicts in an institution, increasing absenteeism and dissatisfaction of clients. Estonian Labour Inspectorate have also underlined occupational stress consequences to society, such as increasing aggressiveness, additional expenses in pension and health insurance, and reduction of productivity in society. In several studies were pointed out occupational stress consequences from individual aspect among truck drivers, but consequences on company and social level were not questioned in the studies of truck drivers. It was found out that there many cases of depression, mental exhaustion, also harmful behavioural habits caused by occupational stress.

Ongori and Agolla, Leka with co-authors and University of Laval in Canada describe three-level method of prevention and reduction of occupational stress, in which managing occupational stress is dealt from individual and institutional aspect. The aim of the first level is to identify occupational stress factors to control, reduce, or eliminate them, which covers whole institution. The aim of second level is to raise employees know-how connected with institutional works stress factors and individual conformation strategies. The aim of the third level is to heal and support employees who have seriously suffered from occupational stress consequences, for example they are offered voluntary and confidential psychological consultations. Solid suggestions to manage occupational stress have been described also by HSE. The suggestions in HSE's model are drawn out according to works stress factors.

There were researched level of occupational stress among truck drivers, potential works stress factors and connections between stressors in the empirical chapter of the thesis. Forty-two truck drivers participated in this research. Questionnaire was used by author of the thesis to collect data. It consisted of Perceived Stress Scale, HSE Management Standards Indicator Tool and questions to collect social-demographic data. In spite of

the fact that HSE's Management Standards Indicator Tool for work-related stress is widespread and approved method of map occupational stress factors, also recommended by Estonian Labour Inspectorate, it was shown by analysis of reliability that factors of internal reliability are low, therefore it was not sensible to use the HSE Management Standards Indicator Tool of occupational stress factors in the research. The author of the research found that using clusteranalysis might solve the problem of reliability. According to results of hierarchical clusteranalysis the claims of Management Standards Indicator Tool of truck drivers' answers could be divided into six reliable clusters that are suitable to use in the research. The clusters were named as following: role, independent decision-making power and support by colleagues, requirements by employer, social augmentation, control and support by leaders, bullying at work. According to results of the research there were designed proposals to reduce problematic occupational stress factors.

Truck drivers evaluated occupational stress on five-point scale with rate 2.69. In author's opinion the level of truck drivers is not very high, but resulted from negative combination of occupational stress factors there must be paid serious attention to the issue. Therefore, it is important to inform the road transportation sector organizations about occupational stress factors and consequences of occupational stress, so organizations and truck drivers can co-operate and eliminate negative influences of these factors.

The most problematic issues in truck drivers' opinion were evaluated the speed and intensity of work, therefore logistical workers must be convinced by truck drivers if they are capable to work in such intense schedule. When there will be a fast and important task, the truck drivers must be informed before and organizations must take truck drivers' opinion of work's intensity and goods. Bullying at work was also mentioned as serious issues. The stress caused by bullying can be reduced using following suggestions: logistical workers calculate with truck drivers their work load and route, in addition schedule is composed so that truck drivers could afford breaks, employees participate in time management and communication workshops, leaders of the institution introduce efficient systems to avoid bullying.

As a problem truck drivers also perceived control of their work and lack of support by leaders. There can be used following actions to solve the issues: logistical workers discuss job management with truck drivers and let them choose tempo of their task. Leaders should give constructive feedback to truck drivers and involve them in cases of arranging changes in workflow by asking their opinion and informing them about all the influences that are connected with that and give opportunity to educate.

The analysis shows that truck drivers who have only basic education understand their role connected with work worse than others. Understanding their not well and low independent decision-making power also contributes signs of occupational stress. Following suggestions might be considered to mitigate stress: there must be composed certain work regulations which are discussed to avoid disagreements and inform about the rules all employees. Workers must be encouraged to discuss problems connected with uncertainty, indistinctness, contradictory roles. Employees should be supported and encouraged to use their abilities and skills to develop in their work.

It was also discovered that truck drivers who do not work with dangerous goods have higher level of works stress and they have less possibilities to make decisions and lower support from other drivers. To solve the situation must be find out concrete works stress factors and support truck drivers while developing their skills and offer advisory to overcome occupational stress consequences. There must be composed efficient methods to avoid bullying.

The suggestions designed in the thesis are suitable to use in all companies that deal with road transport, but also for truck drivers' personal usage. The author still recommends to carry out researches on occupational stress to find and observe occupational stress factors connected with this particular company. Carrying out researches regularly can provide fresh and up-to-date information how to make working in a company pleasant and motivating. It is important to deal with topics about truck drivers' occupational stress even more thoroughly. In followed researches could be used other possibilities, for example individual or focus group interviews. There are thorough researches conducted in Canada, therefore it is important to consider Canadian research methods. In the future researches must be involved also leaders and logistical workers of road

transportation organizations to find out what is their opinion about truck drivers occupational stress.

## **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina, Inge Tera,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Tööstress raskeveokijuhtide seas“, mille juhendaja on lektor Anne Aidla
  - 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
  - 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, **21.05.2015**

---

*(allkiri)*